

Separata

# Panorama Social de América Latina y el Caribe **2023**

La inclusión laboral  
como eje central  
para el desarrollo  
social inclusivo

Este documento recoge el capítulo III del *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2023* que puede consultarse en línea en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>



NACIONES UNIDAS

CEPAL



años

Trabajando por  
un futuro productivo,  
inclusivo y sostenible

Separata

# Panorama Social de América Latina y el Caribe **2023**

La inclusión laboral  
como eje central  
para el desarrollo  
social inclusivo

Este documento recoge el capítulo III del *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2023* que puede consultarse en línea en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>



NACIONES UNIDAS

CEPAL

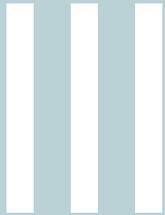


años

Trabajando por  
un futuro productivo,  
inclusivo y sostenible



## CAPÍTULO



# La inclusión laboral frente a los desafíos de la igualdad de género en el trabajo de cuidados y las migraciones internacionales en la región

---

Introducción

A. La inclusión laboral y los cuidados: desafíos y oportunidades para la autonomía de las mujeres

B. La inclusión laboral y la migración internacional: potencialidades y desafíos

C. Síntesis

Bibliografía

Anexo III.A1



## Introducción

América Latina y el Caribe se caracteriza por un nivel elevado de desigualdad estructural que se ha mantenido y reproducido incluso en períodos de crecimiento y prosperidad económica. La desigualdad atenta contra el desarrollo y es un obstáculo poderoso para la reducción de la pobreza, la ampliación de la ciudadanía y los derechos, la cohesión social y la gobernabilidad democrática. Históricamente, la matriz productiva de la región se ha caracterizado por una pronunciada heterogeneidad estructural que ha contribuido al alto grado de desigualdad social y de género. La falta de diversificación y la gran heterogeneidad de las estructuras de producción (con sectores poco productivos que proporcionan alrededor del 50% del empleo) son algunos de los principales factores que fomentan la desigualdad desde el sector económico. El mercado laboral, en particular, es un eslabón clave en el vínculo entre las estructuras productivas y la consiguiente desigualdad que hay en el ingreso de los hogares y el acceso estratificado a la protección social (CEPAL, 2010, 2012 y 2014).

La CEPAL ha propuesto que, para avanzar en estrategias de acción destinadas a reducir la desigualdad, es importante reconocer que es un fenómeno complejo y multidimensional que va mucho más allá de la desigualdad de medios (ingresos, propiedades, activos financieros y productivos) y que se centra en los conceptos de igualdad de derechos, capacidades, autonomía y reconocimiento (CEPAL, 2014 y 2017a). De esta manera, a la desigualdad de ingresos determinada por las oportunidades de inclusión laboral se suman otros factores relacionados con aspectos políticos, sociales y culturales, así como mecanismos discriminatorios que se repiten en diversos ámbitos socioeconómicos fuera del trabajo, como la salud, la educación, la cultura, y la participación política y cívica. Esas desigualdades son los determinantes de la pobreza y los principales obstáculos para superarla (CEPAL, 2016a).

Además del estrato socioeconómico, otros ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad social en América Latina son las desigualdades de género, las desigualdades étnicas y raciales, las brechas asociadas con las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas, las desigualdades territoriales o el estatus migratorio. Esos ejes son estructurantes por el peso que tienen sobre la reproducción de las desigualdades en distintos ámbitos del desarrollo y del ejercicio de los derechos (CEPAL, 2016a).

En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se propone abordar y reducir las desigualdades en las diferentes dimensiones del desarrollo y avanzar hacia sociedades más inclusivas, y se hace un llamado a no dejar a nadie atrás. Además, la región cuenta con la Agenda Regional de Género (CEPAL, 2022f), integrada por compromisos que los Estados miembros de la CEPAL han adoptado en los últimos 45 años en el marco de las reuniones de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. En esa Agenda se propone una hoja de ruta para superar los nudos estructurales de la desigualdad de género y transitar hacia un nuevo estilo de desarrollo y organización de la sociedad, a saber, la sociedad del cuidado. La Agenda Regional de Género es sinérgica con el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, que se aprobó hace diez años en la Primera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, y que se orienta hacia la realización de los derechos de todos los grupos de población, incluidas las personas migrantes internacionales. Esos compromisos contribuyen al diseño y la implementación de políticas públicas integrales que transformen las desigualdades interseccionales en la región.

Como se describió en el capítulo II de este documento, las crisis recientes han tenido un impacto desigualador y han profundizado las brechas laborales. El análisis de este capítulo se centra en dos de esos ejes que son fundamentales y que es preciso visibilizar para avanzar en la inclusión laboral y el desarrollo social inclusivo. En primer lugar, se examina cómo la división sexual del trabajo y la organización social del cuidado siguen siendo uno de los nudos estructurales de la desigualdad de género en la región y una de las barreras principales para la inclusión laboral de las mujeres, a la vez que se analiza el sector ampliado de los cuidados y, en particular, el del trabajo doméstico remunerado, donde hay un nivel muy alto de informalidad. En la segunda sección se analizan los

crecientes procesos migratorios que ha habido en la región y los desafíos que las poblaciones migrantes enfrentan en lo que atañe a la inclusión laboral. Además, en el presente capítulo se analizan situaciones en que los distintos ejes de la matriz de la desigualdad social se encadenan a lo largo del ciclo de vida y se entrecruzan y potencian, lo que da lugar a una multiplicidad de factores de desigualdad o discriminación que pueden manifestarse en las personas o en determinados grupos de la población (CEPAL, 2016a). Tal es el caso de las mujeres migrantes que se dedican al trabajo doméstico remunerado. El capítulo se cierra con una síntesis de los principales hallazgos y con una serie de recomendaciones sobre cómo avanzar hacia la inclusión laboral de las mujeres y de las personas migrantes.

## A. La inclusión laboral y los cuidados: desafíos y oportunidades para la autonomía de las mujeres

En la última década, el incremento de la participación laboral de las mujeres se ha desacelerado y persisten brechas en lo que atañe a la desigualdad de género. Al mismo tiempo, la presencia de las mujeres en el mercado laboral no ha significado que su participación disminuyera en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, ni que la de los hombres aumentara de forma significativa. Esa situación constituye un obstáculo para la inclusión laboral de las mujeres, al que se suma el crecimiento de la demanda de cuidados agudizada por el envejecimiento poblacional, los cambios en las tendencias epidemiológicas y los efectos del cambio climático. Los efectos sin precedentes de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) pusieron de relieve el papel fundamental que el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado desempeña para la sostenibilidad de la vida, así como la mayor exclusión laboral de las mujeres durante las emergencias y las crisis. El trabajo de cuidados es realizado principalmente por las mujeres, ya sea en los hogares, de manera no remunerada, o en condiciones de trabajo informal. A pesar de los avances normativos destinados a promover la inclusión laboral de las trabajadoras domésticas, ese sector todavía se caracteriza por un nivel de informalidad mayor y por la presencia de desafíos para la plena inclusión. A los efectos de abordar los desafíos que plantea la inclusión laboral de las mujeres, es fundamental diseñar políticas públicas de género y que respondan a la necesidad de cuidados presente y futura, de forma que se supere la actual división sexual del trabajo. La CEPAL ha propuesto trabajar en ámbitos que son particularmente promisorios para promover el cambio estructural, y entre ellos se encuentra la economía del cuidado como un sector económico central que permitiría potenciar, entre otros factores, la inclusión laboral de las mujeres (CEPAL, 2022b).

### 1. La centralidad del vínculo entre el trabajo remunerado y el no remunerado para la inclusión laboral de las mujeres

La inclusión laboral de las mujeres es un fenómeno estrechamente vinculado a la necesidad de alcanzar su autonomía y la igualdad de género en América Latina y el Caribe, lo que implica superar los nudos estructurales que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres<sup>1</sup>. Esos nudos se entrelazan, se refuerzan mutuamente e impiden que las mujeres gocen de todos los derechos,

<sup>1</sup> De acuerdo con lo que se establece en la Estrategia de Montevideo (CEPAL, 2017b), los nudos estructurales de la desigualdad son los siguientes: i) la desigualdad económica y la persistencia de la pobreza; ii) los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos, y el predominio de la cultura del privilegio; iii) la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y iv) la concentración de poder y las jerarquías en el ámbito público.

y por eso hay que abordarlos desde la política pública con un enfoque integral e interseccional. Avanzar hacia la inclusión laboral de las mujeres, es decir, hacia el acceso a trabajos decentes que aseguren remuneraciones adecuadas y cobertura en protección social (Espejo y Cortínez, 2023) es fundamental para desatar estos nudos y lograr la autonomía económica de las mujeres.

Tal como se señala en el capítulo II, las mujeres resultan particularmente afectadas por las barreras de entrada al mercado laboral.

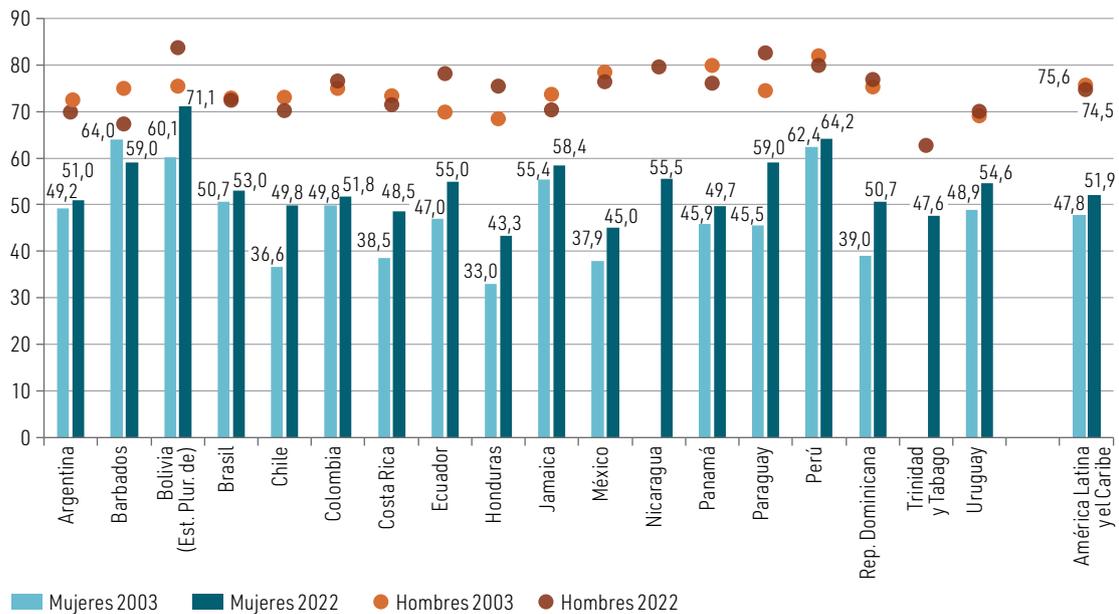
Entre 2001 y 2019, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral se incrementó lentamente; sin embargo, en 2020, como consecuencia de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19, se registró una pérdida masiva de puestos de trabajo que afectó a las mujeres de forma desproporcionada y ocasionó un retroceso de 18 años en la tasa de participación (CEPAL, 2022d).

De este modo, entre 2001 y 2022 se observa que la participación laboral de las mujeres aumentó lentamente en casi todos los países de la región hasta alcanzar un promedio del 51,9% ese último año. Sin embargo, la brecha entre la participación de los hombres y las mujeres sigue siendo amplia: en 2022, una de cada dos mujeres no participaba en la fuerza laboral, mientras que, entre los hombres, uno de cada cuatro estaba en esa situación, cifras que no han variado significativamente en los últimos 20 años (véase el gráfico III.1).

### Gráfico III.1

América Latina y el Caribe (18 países): tasa de participación laboral de las personas mayores de 14 años, por país y sexo, 2003 y 2022

(En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2023* (LC/PUB.2023/11-P), Santiago, 2023 y CEPALSTAT.

**Nota:** En el promedio ponderado de América Latina y el Caribe en su conjunto para 2003, se consideran los siguientes 24 países: Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). En el promedio ponderado para 2022, se consideran los siguientes 20 países: Argentina, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tabago y Uruguay.

Esas brechas en materia de inserción laboral contrastan con los logros que las mujeres de la región han alcanzado en cuanto a los años de educación, aspecto en que incluso han sobrepasado el promedio correspondiente a los hombres. En 2020, el 67,4% de las mujeres de entre 20 y 24 años en 18 países de América Latina contaban con estudios secundarios completos, frente al 60,9% de los hombres de la misma edad (CEPAL, 2022a). Asimismo, la proporción de mujeres que accede a la enseñanza superior y la culmina ha superado, en promedio, la de los hombres. A pesar de esos avances en materia educativa, no se ha logrado cerrar la brecha de género en la participación laboral: en 2022 se registraba una diferencia de 23,8 puntos porcentuales entre la tasa de participación de las mujeres y la de los hombres (CEPAL, 2022a). Lo anterior deja en evidencia que los obstáculos que enfrentan las mujeres para insertarse en el mercado laboral, así como para acceder a mejores empleos y salarios una vez que han ingresado, no responden a diferencias relacionadas con los años de escolaridad.

La distribución desigual del trabajo no remunerado es una de las posibles razones por las que persiste la brecha en cuanto a la participación laboral. La carga total de trabajo, expresada en horas promedio semanales de trabajo remunerado y no remunerado, es similar o superior entre las mujeres que entre los hombres. Si bien no es posible obtener un promedio regional debido a que los procesos de recopilación de la información de los países presentan características distintas, existe un patrón claro respecto a la proporción de tiempo que los hombres y las mujeres destinan a cada tipo de trabajo. Mientras que los hombres destinan más de la mitad de su tiempo de trabajo al mercado laboral, las mujeres destinan aproximadamente un tercio. En el caso del trabajo no remunerado la proporción se invierte, y las mujeres destinan más de la mitad de su tiempo de trabajo al no remunerado, mientras que en algunos países los hombres ni siquiera llegan a destinar un tercio (véase el gráfico III.2).

### Gráfico III.2

América Latina (16 países): tiempo total que la población de 15 años de edad y más destina por semana al trabajo remunerado y no remunerado en promedio, por sexo, último año disponible  
(En horas)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe.

<sup>a</sup> Datos preliminares.

Esta disparidad refleja las desigualdades de género que persisten en la región en cuanto a la distribución de las tareas domésticas y de cuidado, y se erige como la principal barrera a la participación laboral de las mujeres (CEPAL, 2019a). Por consiguiente, es fundamental fortalecer los sistemas de cuidado para garantizar el derecho de las mujeres al trabajo.

## 2. El cuidado de las niñas y los niños: una barrera para la inclusión laboral de las mujeres

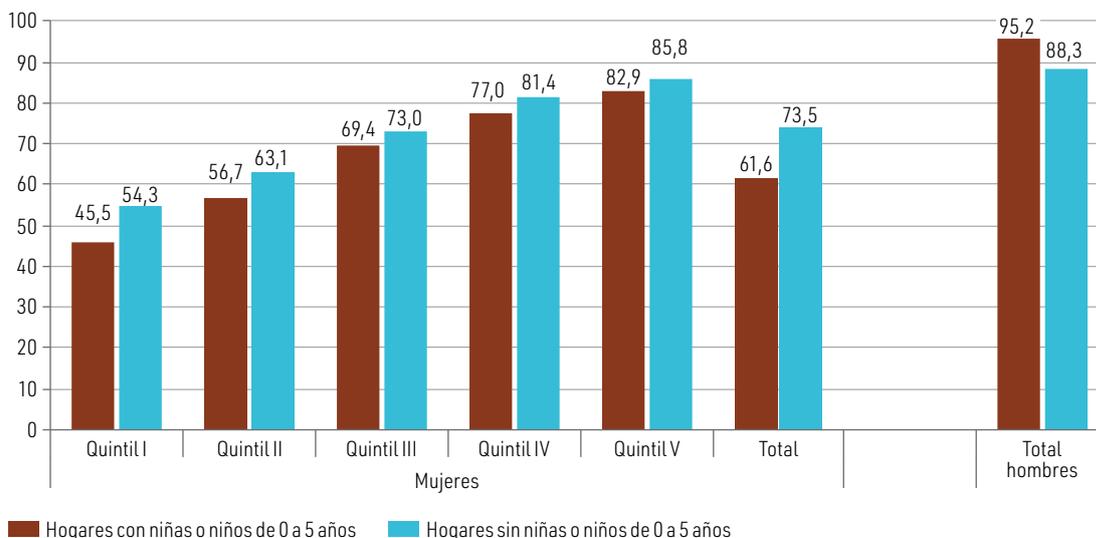
La división sexual del trabajo, que lleva a que las tareas asociadas con el cuidado de los demás (hijos, población con discapacidad y personas mayores dependientes, entre otros) recaigan en mayor medida sobre las mujeres, es una de las barreras principales para la inclusión laboral de estas y da lugar a brechas en cuanto a la inserción y a las oportunidades de acceder a trabajo decente a lo largo de la vida. Las barreras de inserción se hacen especialmente evidentes al examinar la participación laboral de las mujeres que tienen niñas y niños a su cuidado. El trabajo de cuidados asociados a la crianza de las niñas y los niños de entre 0 y 5 años demanda una gran cantidad de tiempo y se suele superponer con el momento de inicio y consolidación de la trayectoria educativa y laboral de las personas a cargo. La distribución social desigual de ese trabajo y la falta de sistemas integrales de cuidado se ve reflejada en las tasas de participación laboral de las mujeres, que frente a la maternidad o la crianza se ven empujadas a interrumpir o postergar sus carreras profesionales o a no avanzar en ellas.

El cuidado infantil conlleva, entre otros factores, dedicación de tiempo y recursos, lo que genera una tensión entre el cuidado y la potencial inclusión laboral de las mujeres. Ese conflicto con frecuencia se transforma en una barrera considerable para la inclusión laboral de estas y en una consecuente pérdida de autonomía y limitación de oportunidades.

Además, la situación mencionada se da en condiciones de desigualdad, ya que afecta más a las mujeres en situación de desventaja socioeconómica. La disparidad en cuanto a la participación laboral de las mujeres se acentúa en los quintiles más bajos de ingreso, en comparación con la participación de las mujeres que pertenecen a los quintiles más ricos. Esa diferencia es aún mayor en los hogares donde hay niñas y niños de 0 a 5 años. En el quintil de menores ingresos, la brecha entre la participación laboral de las mujeres de entre 20 y 44 años que pertenecen a hogares con y sin niñas o niños de entre 0 y 5 años llega a casi 9 puntos porcentuales (véase el gráfico III.3). En el quintil más alto de ingresos, por su parte, esa brecha es inferior a 3 puntos porcentuales. Lo anterior refleja, en parte, la posibilidad de las mujeres de ingresos más elevados de contratar servicios privados que aligeren la carga de trabajo doméstico y de cuidados, opción menos accesible para las mujeres que pertenecen a los quintiles de menores ingresos. Estas diferencias se mantienen al observar las tasas de ocupación de las mujeres del quintil más alto y del quintil de menores recursos: las tasas de las primeras duplican las de las segundas tanto cuando hay presencia de niñas y niños de entre 0 y 5 años (80,1% y 34,5%, respectivamente), como cuando no la hay (82,1% y 38,9%, respectivamente) (véase el gráfico III.4).

Gráfico III.3

América Latina (15 países)<sup>a</sup>: tasa de participación laboral de las personas de entre 20 y 44 años, por sexo y según la presencia de niños o niñas de entre 0 y 5 años en el hogar, y por quintil de ingresos per cápita del hogar, 2022<sup>b</sup>  
(En porcentajes)



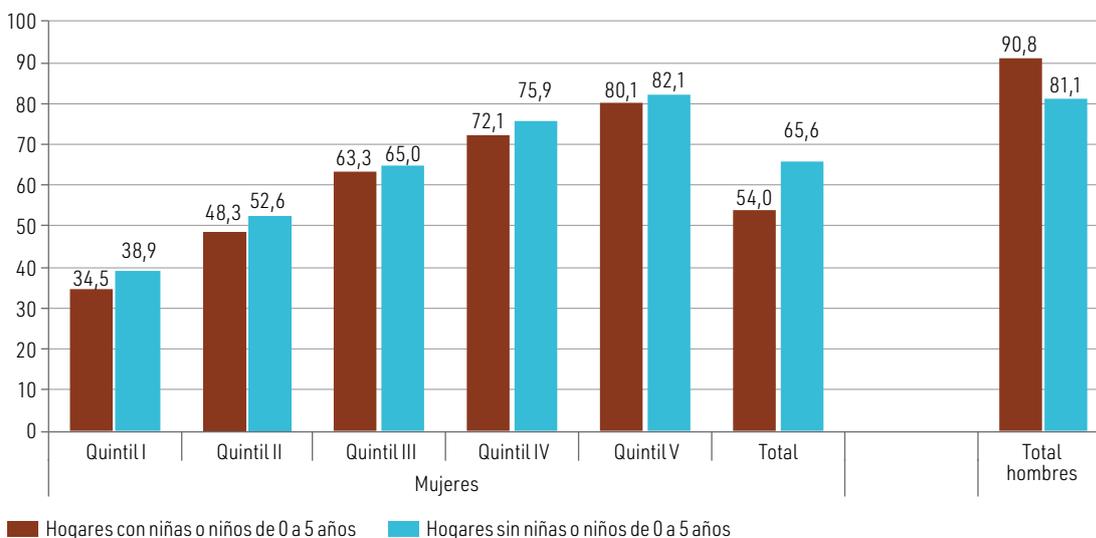
**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

<sup>a</sup> Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

<sup>b</sup> En el caso de Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia y Honduras, los datos corresponden a 2021.

Gráfico III.4

América Latina (15 países)<sup>a</sup>: tasa de ocupación de las personas de entre 20 y 44 años, por sexo y según la presencia de niños o niñas de entre 0 y 5 años en el hogar, y por quintil de ingresos per cápita del hogar, 2022<sup>b</sup>  
(En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

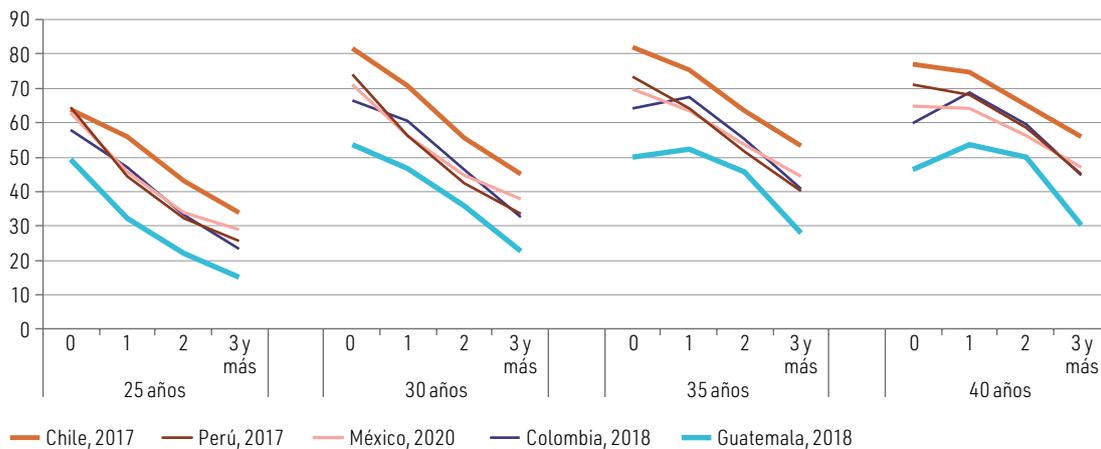
<sup>a</sup> Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

<sup>b</sup> En el caso de Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia y Honduras, los datos corresponden a 2021.

Por otra parte, mientras mayor es la cantidad de hijas e hijos, menor es la participación laboral de las mujeres. En efecto, con base en información censal sobre las hijas y los hijos en el hogar, el porcentaje de participación en el mercado laboral de las que tienen al menos una hija o un hijo es inferior al de las que no los tienen viviendo con ellas. En el caso de las mujeres que tienen tres hijas e hijos o más, la tasa de participación en el mercado laboral es un tercio o menos de la tasa de las que no tienen hijas o hijos. Esta relación inversa entre la cantidad de hijos o hijas y la participación laboral de las mujeres es más intensa en las edades más jóvenes (véase el gráfico III.5). Algunos estudios realizados en seis países de la región muestran que la participación de las mujeres que fueron madres antes de los 20 años en el mercado laboral es un 25% inferior a la de quienes lo fueron después de esa edad, efecto de exclusión que incluso podría perpetuarse en la vida adulta de las mujeres que fueron madres en la adolescencia (UNFPA, 2020).

### Gráfico III.5

América Latina (5 países): mujeres que trabajan, por número de hijas e hijos y por edad en años o edades simples, último año disponible  
(En porcentajes)



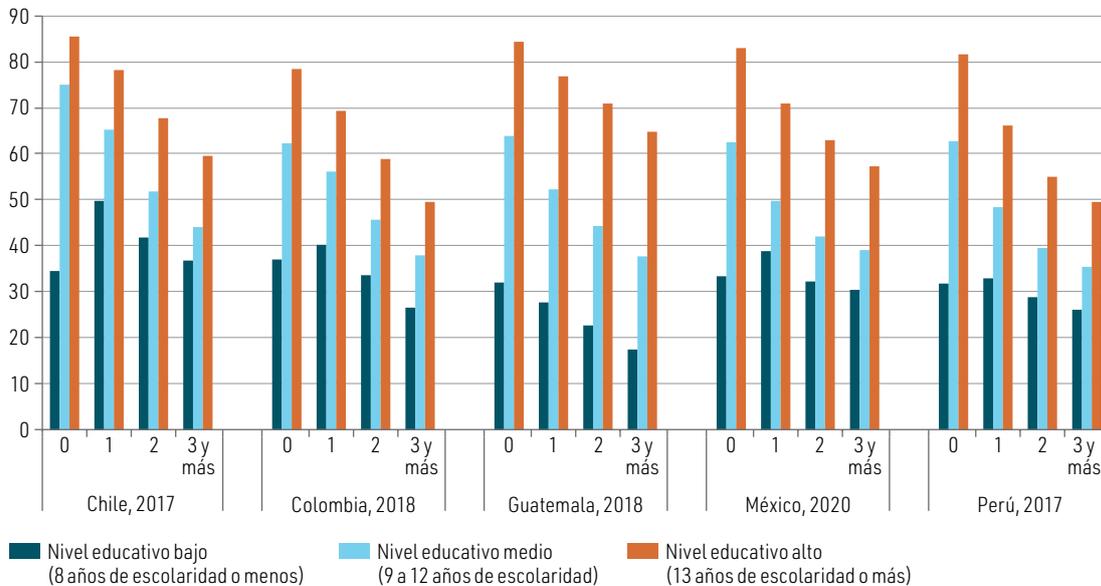
**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de procesamientos especiales de datos de censos de población y vivienda mediante REDATAM.

Al analizar la inserción laboral de las mujeres por número de hijas o hijos y por nivel educativo, se observa que, en las mujeres de todos los niveles educativos, el mayor número de hijas o hijos está asociado con una participación laboral sistemáticamente menor. No obstante, en algunos países, la participación laboral de las mujeres que solo tienen educación primaria o un menor nivel educativo y que tienen una hija o hijo es mayor que la de sus pares sin hijos o hijas, lo que puede deberse a la necesidad de contar con ingresos (véase el gráfico III.6).

Para analizar la asociación entre la maternidad y diferentes dimensiones vinculadas a la inclusión laboral de las mujeres, se ha desarrollado una serie de modelos de análisis multivariados sobre la base de encuestas de hogares de la región (véase el anexo III.A1). Los resultados muestran que la probabilidad de que las mujeres de entre 25 y 50 años trabajen de manera remunerada, independientemente de su edad, su escolaridad y la zona en que residan, se reduce significativamente cuanto mayor es la cantidad de hijas o hijos que tienen. En Guatemala, por ejemplo, la probabilidad de que las mujeres con un hijo o hija tengan un trabajo remunerado es la mitad de la que se observa entre las mujeres que no tienen hijas o hijos. Al aumentar el número de hijas e hijos se reducen aún más las probabilidades y, en todos los países analizados, la probabilidad de que las mujeres que tienen cinco hijas o hijos tengan un trabajo remunerado es 60% inferior a la de las que no tienen hijas o hijos (véase el cuadro III.A1.1 del anexo). Por otra parte, el análisis muestra una relación positiva entre el número de hijas o hijos y la dedicación al trabajo no remunerado (véase el cuadro III.A1.2 del anexo).

Gráfico III.6

América Latina (5 países): mujeres de 30 años que tienen un trabajo remunerado, por nivel educativo y número de hijas o hijos, último año disponible (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de procesamientos especiales de datos de censos de población y vivienda mediante REDATAM.

También se exploraron modelos similares para estimar la relación entre el número de hijos e hijas y las condiciones laborales, en particular el nivel de ingresos laborales y la existencia de un contrato de trabajo. En todos los casos se observó una relación entre la cantidad de hijos e hijas y el deterioro de las condiciones laborales, sea porque los ingresos por hora o las probabilidades de estar trabajando con un contrato disminuyen significativamente con cada hijo o hija adicional<sup>2</sup>.

Es esencial promover políticas de inclusión laboral que estén estrechamente articuladas con políticas de cuidado y sistemas integrales de cuidado, así como con otras áreas de la protección social, y que permitan lograr un equilibrio entre el trabajo remunerado y el no remunerado, ya que este factor constituye una de las principales barreras para la inserción laboral de las mujeres. Esas políticas, si se aplican de manera coordinada y con un enfoque basado en derechos, reducirán la sobrecarga de trabajo de cuidados que recae mayormente en las mujeres. Para lograr esa reducción se debe fomentar tanto la corresponsabilidad de género entre los hombres y las mujeres como la corresponsabilidad social entre el Estado, el mercado, las comunidades y las familias.

### 3. La inclusión laboral y la economía del cuidado

La economía del cuidado comprende todo el trabajo doméstico y de cuidados que se realiza de forma no remunerada, así como el trabajo de cuidados que se realiza de forma remunerada en el mercado laboral (CEPAL, 2019a). En un sentido amplio, el concepto abarca todos los trabajos relacionados con la salud, la educación y el trabajo doméstico y de cuidados realizados con o sin remuneración en el mercado, los hogares o el ámbito comunitario. Desde la perspectiva de los cuidados, existe un flujo de continuidad entre los servicios educativos y de salud y los cuidados que se proporcionan

<sup>2</sup> Se controló por edad, nivel de escolaridad y territorio, y, a los efectos de los ingresos laborales, se corrigió el sesgo de selección con el procedimiento de Heckman.

en el ámbito de los hogares, las familias o la comunidad. Esto debe tenerse en cuenta al diseñar políticas para la redistribución de las responsabilidades desde los hogares hacia el Estado y el sector privado.

La pandemia de COVID-19, entre otros factores, visibilizó la centralidad del cuidado en la vida de las personas y lo crucial de su organización a nivel social, así como la vulnerabilidad de la inclusión laboral de las mujeres ante situaciones de crisis y emergencias. Las medidas sanitarias destinadas a evitar la propagación del virus, sumadas a la saturación de los sistemas de salud, el cierre de los establecimientos educativos y las dificultades de las familias para contar con apoyo en tareas domésticas y de cuidados, mostraron hasta qué punto la sociedad y la economía dependían de la salud, la educación y el trabajo de cuidados, tanto remunerados como no remunerados (CEPAL, 2020). Cuando se trata del mercado laboral, si bien los trabajos del sector de la salud, la educación y el trabajo doméstico son muy disímiles en cuanto a tipo de tareas y condiciones laborales, comparten una característica importante: tienen un impacto directo en la carga de cuidados que deben asumir los hogares y en la autonomía de las mujeres en la medida en que ellas continúan siendo las principales responsables del trabajo de cuidados.

Ante la crisis de los cuidados, agudizada por el envejecimiento poblacional, los cambios en las tendencias epidemiológicas y los efectos del cambio climático, se espera un incremento sostenido de la demanda de trabajo en el sector de los cuidados y una reducción del tiempo y el número de personas disponibles para brindarlos (CEPAL, 2022b). En términos demográficos, la región enfrenta un doble desafío: atender el aumento de la demanda de cuidados de las personas mayores sin haber resuelto aún los cuidados infantiles. A diferencia de lo que sucede con otros sectores, aunque haya mejoras en la productividad gracias a la incorporación de nueva tecnología, se espera que la demanda total de empleo en el sector de los cuidados aumente (CEPAL, 2022b; OIT, 2019). Lo anterior puede representar una doble oportunidad en lo que atañe tanto a la creación de nuevos puestos de trabajo como a la reducción del tiempo de trabajo no remunerado en los hogares.

### a) La feminización del sector ampliado de los cuidados

En 2021, el 26,7% de las mujeres de América Latina trabajaba de forma remunerada en los sectores vinculados al cuidado (7,6% en el sector de la salud, 9,2% en el sector de la educación y 9,9% en el sector del trabajo doméstico remunerado). Además, las mujeres representan el 69,9% de las personas ocupadas en el sector de la enseñanza, el 73,5% de las ocupadas en el sector de la salud y el 92,8% de las ocupadas en el sector del empleo doméstico (Baron y Scuro, 2023).

Las personas que trabajan en sectores y ocupaciones vinculados con los cuidados comparten algunas características: además de ser en su mayoría mujeres, realizan trabajos que requieren conocimientos y habilidades que no siempre se valoran. A menudo mantienen relaciones sostenidas en el tiempo con las personas que reciben los cuidados, lo que implica una carga afectiva difícil de medir, pero fundamental para el sostenimiento de la vida y el bienestar social (Vaca Trigo y Baron, 2022). Al mismo tiempo, se trata de un grupo muy heterogéneo, tanto desde el punto de vista de la categoría ocupacional, la remuneración y las condiciones laborales, como de la valoración y el estatus con que cuentan en la sociedad. Mientras que en el sector de la salud y de la educación persisten grandes brechas salariales y se manifiesta el fenómeno del techo de cristal, en el sector del trabajo doméstico remunerado persisten la falta de derechos laborales básicos e incluso los salarios que están por debajo de la línea de pobreza.

El sector de la salud se caracteriza por una gran heterogeneidad de la fuerza de trabajo y una marcada segregación ocupacional, que demuestran la existencia y la persistencia de las brechas de género: en 2020, en ese sector se registró una brecha salarial del 39,2% entre los hombres y las mujeres, brecha que fue la más alta entre los sectores remunerados de la economía del cuidado (CEPAL, 2022b).

El detalle por tipo de ocupación muestra que el 25,5% de los hombres empleados en el sector de la salud son profesionales del área de la medicina, mientras que en el caso de las mujeres ese porcentaje es de solo el 10,3%. La mayoría de las mujeres (30,1%) se concentra en las ocupaciones de nivel medio relacionadas con la enfermería y la partería, lo que da cuenta de la estratificación por género que hay en las ocupaciones del sector en cuanto a calificación, funciones e ingresos. En efecto, el salario por hora de quienes son profesionales de la medicina es en promedio 4,9 veces más alto que el de las personas ocupadas en el nivel medio de enfermería y partería (CEPAL, 2022b).

El sector de la educación, por su parte, está muy feminizado y segmentado. La segmentación ocupacional muestra que la mayor feminización del trabajo en la educación es una característica de los niveles preescolar y primario de la enseñanza, que justamente conllevan labores de cuidado directo más intensas. Mientras que el 83,4% del cuerpo docente de los niveles primario y preescolar está constituido por mujeres, esa proporción disminuye al 58,8% en el nivel secundario. En el nivel terciario de educación la composición se invierte: la mayor parte de la población docente está constituida por hombres, y las mujeres representan el 45,1% del empleo (CEPAL, 2022b).

El sistema educativo, además de garantizar el derecho a la educación formal, cumple una función clave en la prestación de cuidados a la población infantil y adolescente. Al igual que ocurre con el sistema de salud, existe un continuo compuesto por los cuidados que se brindan en los hogares y las instituciones educativas. Los servicios de alimentación, atención médica y dental, vacunación y otros que suelen prestarse en el ámbito educativo, así como el acompañamiento y el apoyo emocional y afectivo que se brinda a niñas, niños y adolescentes, son solo algunos de los motivos que explican que, cuando las niñas y los niños asisten a un establecimiento educativo o a un centro de cuidado, se reduce significativamente el tiempo que se dedica a su atención en el hogar. Al observar las diferencias respecto al tiempo de cuidado entre los hogares donde los niños y las niñas asisten a un establecimiento y los hogares donde no lo hacen, se evidencian las repercusiones que esto tiene en la autonomía de las mujeres. En el caso de los hombres, debido a los papeles de género tradicionales y a la escasa corresponsabilidad con respecto a los cuidados en el hogar, la reducción del tiempo es poco significativa (CEPAL, 2022b).

Entre los sectores remunerados de la economía del cuidado, el trabajo doméstico es el que presenta las peores condiciones laborales y el que, en muchos casos, debe atender la falta de servicios educativos y sanitarios. América Latina y el Caribe es la región del mundo donde el trabajo doméstico remunerado representa la proporción más alta del empleo para las mujeres: en promedio, una de cada diez mujeres ocupadas está empleada en el sector, y las mujeres representan el 92,8% de quienes trabajan en él. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), una de cada cinco de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico en el mundo está en América Latina y el Caribe.

Dada la fragilidad de los ingresos que se perciben en el sector del trabajo doméstico, una de cada cuatro (23,5%) de las mujeres ocupadas en él vive en situación de pobreza. Tras la crisis derivada de la pandemia, el empleo en el sector parece haberse precarizado aún más y se ha recuperado más lentamente que en otros sectores del mercado laboral (CEPAL, 2022b; Baron y Scuro, 2023). Además, el del trabajo doméstico es uno de los sectores en que el nivel de informalidad es mayor, lo que se expresa en una escasa cobertura de la seguridad social y un bajo nivel de registro o firma de contrato (Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo, 2020). A la feminización del trabajo doméstico y a los bajos ingresos que se obtienen por él se suman las desigualdades y discriminaciones étnico-raciales y las relacionadas con el estatus migratorio de las trabajadoras, como se describirá en mayor detalle en la sección B de este capítulo.

Históricamente, el trabajo doméstico remunerado se ha caracterizado por una proporción elevada de mujeres afrodescendientes, indígenas y migrantes rurales; además, en las últimas décadas, el origen nacional se ha sumado al conjunto de factores de desigualdad que hay en el sector de los hogares

como empleadores debido a la incorporación de mujeres provenientes de otros países (Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo, 2020). En 2015, la OIT estimaba que en América Latina y el Caribe había 4,3 millones de personas trabajadoras migrantes, y que un 17,2% de ellas estaban ocupadas en el sector del trabajo doméstico remunerado. Hacia 2019, un 35,3% de las personas que se desempeñaban en esta modalidad eran migrantes (OIT, 2021b). Debido a la feminización de las migraciones a nivel mundial, se han establecido cadenas globales de cuidado (Ehrenreich y Russell, 2003; Salazar, 2001) y ha habido una transferencia transnacional de cuidados (CEPAL, 2020). Las estimaciones correspondientes a 2021 en tres países con alto flujo migratorio muestran el peso del trabajo doméstico remunerado en las trabajadoras migrantes. En la Argentina, el 19% del total de las ocupadas migrantes se dedicaba a ese trabajo; en Chile, el 10%, y en Costa Rica, el 18%. En contraposición, entre las mujeres ocupadas nacidas en el país, el trabajo doméstico remunerado representaba un 12% en la Argentina, un 5% en Chile y un 13% en Costa Rica (Gontero y Velásquez, 2023).

No se prevé que en los sectores de la economía del cuidado haya grandes riesgos de automatización y pérdida de empleos en el corto plazo, principalmente debido a la dimensión humana, física y corporal que esos trabajos requieren, que no se puede reemplazar por completo. A diferencia de lo que sucede en otros sectores, aunque la productividad laboral crezca, se espera que la demanda total de empleo en la economía del cuidado aumente de la mano de los cambios demográficos y la crisis ambiental (CEPAL, 2022b; OIT, 2019).

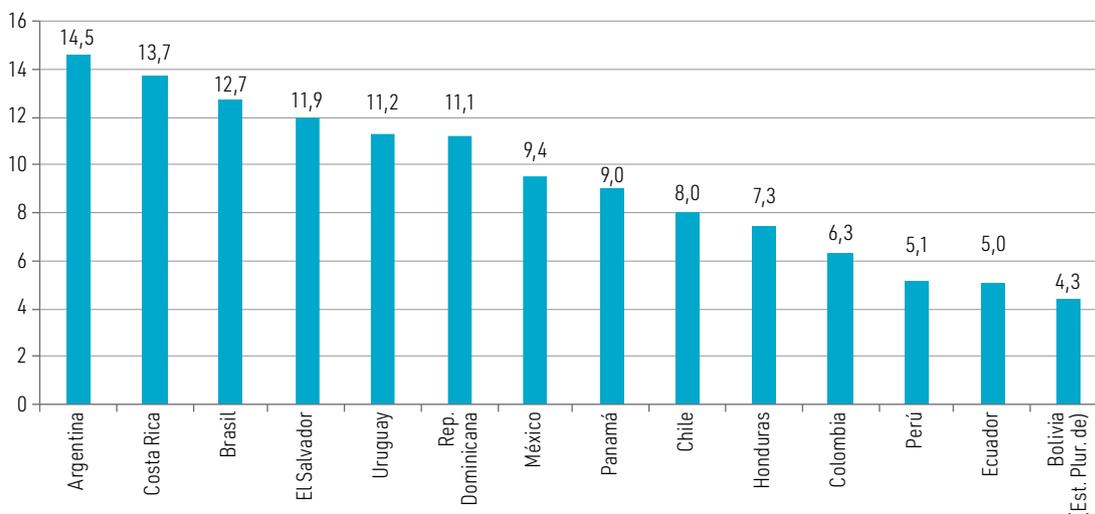
Como se ha resaltado, en América Latina y el Caribe hay una doble oportunidad tanto en lo que atañe a la creación de nuevos puestos de trabajo en la economía del cuidado (entre otros sectores) como en lo que respecta a la reducción del tiempo de trabajo no remunerado en los hogares. Sin embargo, si no se aplican las políticas adecuadas, en este escenario se podrían reproducir las desigualdades históricas de género y se podría profundizar la precariedad que ya afecta a algunas de las mujeres empleadas en el sector ampliado de los cuidados. El tiempo que se dedica al trabajo asociado al cuidado de las niñas, los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad depende directamente del acceso a los servicios de salud, educativos y de trabajo doméstico, de la calidad de estos y del desarrollo de los cuidados profesionales domiciliarios y comunitarios, que aún es incipiente en la región. En América Latina y el Caribe, los hogares de ingresos medios y altos suelen compensar la falta de oferta pública de esos servicios o la debilidad de esta contratando servicios de mercado. Sin embargo, en los hogares de ingreso bajo, el acceso escaso a esos servicios conduce a una espiral de empobrecimiento, tanto en términos de ingreso como de tiempo. En los hogares de los deciles de ingreso más bajo es donde se observa el mayor número de integrantes y el mayor peso relativo de las niñas, niños y adolescentes, y de las personas con discapacidad. Debido a esa situación, las mujeres de esos hogares tienen menos tiempo y enfrentan barreras más grandes a la hora de incorporarse al mercado laboral. Se forma así un círculo vicioso entre pobreza monetaria y escasez de tiempo que se traduce en la necesidad urgente de aplicar políticas que promuevan la inclusión laboral de las mujeres y los servicios de cuidados de calidad a los efectos de quebrar esta espiral (CEPAL, 2016b).

## b) El trabajo doméstico remunerado: el sector más informal

Si bien hay marcadas diferencias entre los países, el trabajo doméstico representa una de las principales salidas laborales para las mujeres de la región: el porcentaje de las mujeres empleadas que se dedica a ese trabajo va del 4,3% en el Estado Plurinacional de Bolivia al 14,5% en la Argentina (véase el gráfico III.7). La mejora de las condiciones laborales de ese sector constituye una deuda que las democracias tienen con las mujeres, en especial con las migrantes, afrodescendientes y de los Pueblos Indígenas, que son mayoría entre las trabajadoras domésticas remuneradas (Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo, 2020).

Gráfico III.7

América Latina (14 países): proporción de mujeres ocupadas que trabaja en el sector de los hogares como empleadoras, 2022  
(En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y de Colombia, los datos corresponden a 2021, y en el de Honduras, a 2019. "Hogares como empleadoras" corresponde a la 20ª categoría de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU) revisión 4: actividades de los hogares como empleadoras; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.

En 2011, la OIT adoptó el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) y la publicación de la Recomendación sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 201), lo que marcó un hito significativo en la promoción de normas y políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas<sup>3</sup>. En el Convenio núm. 189, a quienes se dedican al trabajo doméstico se les reconocen los mismos derechos y protecciones de que gozan otros trabajadores, independientemente del origen o el estatus migratorio, y se procura garantizar esos derechos y protecciones. Este marco normativo internacional insta a los Estados a garantizar un salario mínimo para las personas ocupadas en el trabajo doméstico, establecido de acuerdo con los sistemas nacionales y sin discriminación por sexo. En el Convenio se subraya la importancia de la transparencia relativa a las condiciones de empleo, las jornadas de trabajo, las horas de descanso, la compensación y la garantía de la seguridad y la salud en el trabajo. Además, se sugiere limitar los pagos en especie y, en caso de que existan, que estos no se deduzcan del salario mínimo. En el marco también se establece que las personas empleadas en el sector deben tener acceso a los sistemas de seguridad social del país en condiciones no menos favorables que el resto de las personas empleadas. Además de las condiciones laborales, en el Convenio núm. 189 se enfatiza la protección contra abusos, acoso y violencia. El Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar este Convenio, y en la actualidad ya lo han hecho 18 países de la región. Este enfoque se refuerza con el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT y su Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), en que se señala que el trabajo doméstico es un sector particularmente vulnerable a situaciones de violencia y acoso, sobre todo cuando el alojamiento es proporcionado por el empleador.

<sup>3</sup> Los países de América Latina y el Caribe que han ratificado el Convenio núm. 189 son los siguientes: Antigua y Barbuda (2021), Argentina (2014), Bolivia (Estado Plurinacional de) (2013), Brasil (2018), Chile (2015), Colombia (2014), Costa Rica (2014), Ecuador (2013), Granada (2018), Guyana (2013), Jamaica (2016), México (2020), Nicaragua (2013), Panamá (2015), Paraguay (2013), Perú (2018), República Dominicana (2015) y Uruguay (2012).

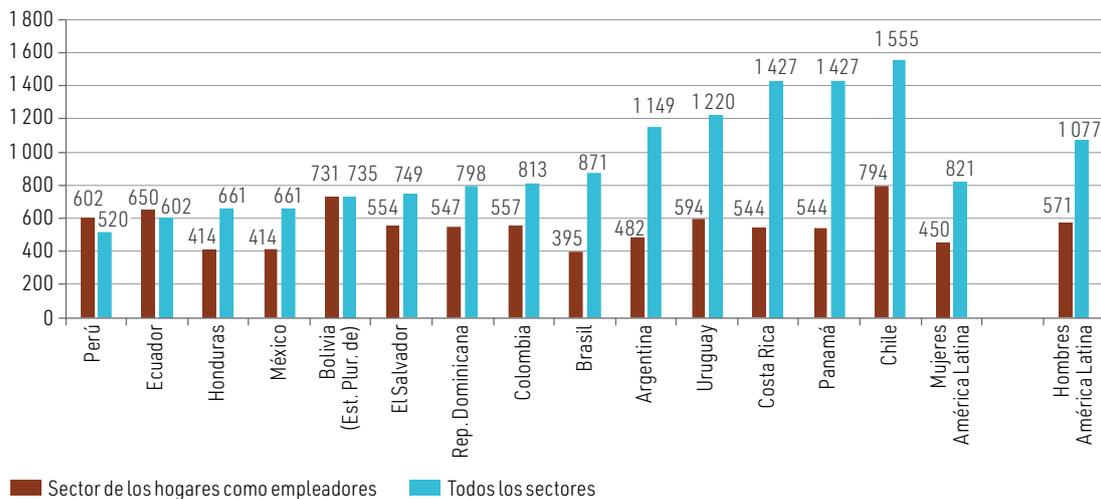
La Agenda Regional de Género se nutre del marco jurídico internacional y regional y contribuye a él para proteger, respetar y garantizar todos los derechos humanos de las mujeres, las adolescentes y las niñas en toda su diversidad, así como la no discriminación y el logro de la igualdad de género. En concreto, en el Compromiso de Buenos Aires, aprobado en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, los países acordaron “adoptar medidas para promover y proteger de manera efectiva los derechos humanos de todas las trabajadoras domésticas, de conformidad con lo establecido en el Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo, y exhortar a los Gobiernos que aún no lo han hecho a ratificar y aplicar dicho Convenio” (CEPAL, 2023b, pág. 9).

En consonancia, en la mayoría de los países de la región ya se han establecido salarios mínimos para las trabajadoras domésticas de acuerdo con los sistemas nacionales, si bien hay algunas excepciones, como Honduras y El Salvador, donde el trabajo doméstico aún no está sujeto al salario mínimo nacional. Por otro lado, en países con sistemas de fijación de salarios múltiples, como Panamá y Costa Rica, el salario mínimo correspondiente al trabajo doméstico puede ser inferior al de otras categorías laborales. En contraste, las experiencias de los sistemas de negociación colectiva destinados a establecer salarios mínimos diferenciados, como los de la Argentina y el Uruguay, no implican desventajas en comparación con los salarios que se establecen para otras ocupaciones (OIT, 2021a)<sup>4</sup>.

A pesar de los avances, los ingresos de las trabajadoras domésticas remuneradas de América Latina son considerablemente más bajos que los del resto de las mujeres ocupadas: el ingreso promedio que perciben es la mitad del que percibe el resto. En algunos países, esa diferencia es incluso mayor (véase el gráfico III.8). En varios países se han impulsado reformas legales para reducir las brechas salariales o las situaciones de discriminación en la ley<sup>5</sup>.

### Gráfico III.8

América Latina (14 países): ingreso laboral mensual promedio de las mujeres, por sector y país, 2022  
(En dólares PPA)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** En el promedio ponderado de América Latina se consideran los 14 países que se indican en el gráfico. En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y de Colombia, los datos corresponden a 2021, y en el de Honduras, a 2019. En dólares PPA (paridad del poder adquisitivo) sobre la base del año correspondiente a los datos utilizados para cada país.

<sup>4</sup> Tanto la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) de la Argentina como el Grupo 21 del Consejo de Salarios del Uruguay cuentan con representación tripartita (representantes de las trabajadoras, de los empleadores y del Gobierno) para fijar un salario mínimo que se aplique en el sector, y se destaca la posibilidad del diálogo social.

<sup>5</sup> En Costa Rica, el decreto ejecutivo núm. 43849-MTSS del Consejo Nacional de Salarios (CNS) estableció en 2019 que se otorgaría un incremento salarial adicional del 2,33962% para el servicio doméstico durante los 15 años siguientes. En el Paraguay, la Ley núm. 5407 de 2015, en que se reconocía una remuneración para el trabajo doméstico equivalente al 60% del salario mínimo legal, se subsanó en 2019 mediante la Ley núm. 6338 que otorga el salario mínimo legal a los trabajadores y las trabajadoras que se dedican a actividades diversas no especificadas.

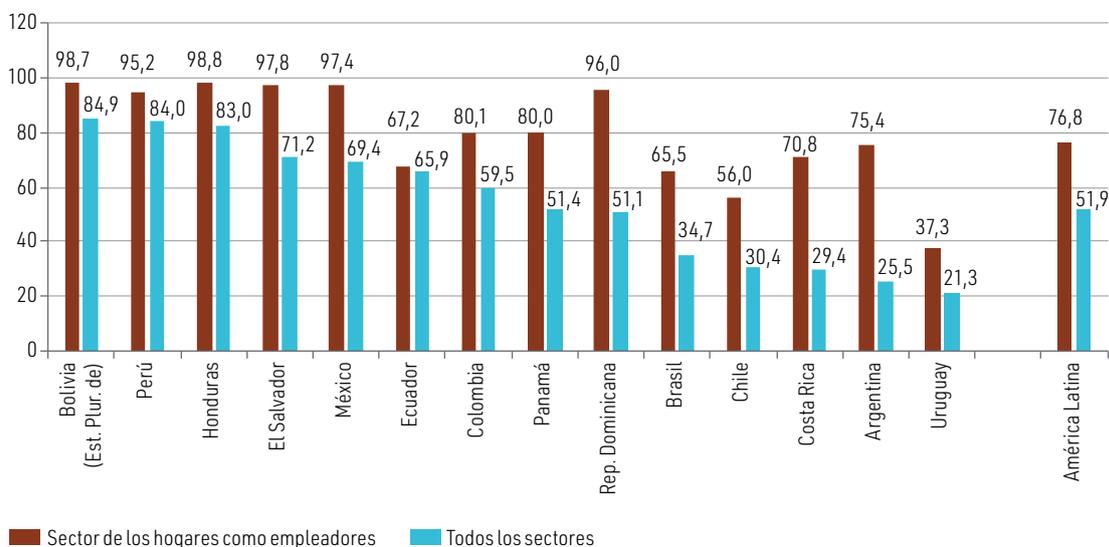
Por otra parte, a menudo las trabajadoras domésticas enfrentan jornadas que no se ajustan a los estándares acordados en el marco de la OIT. En 2019, solo el 39,9% de las trabajadoras domésticas de la región contaban con jornadas de entre 35 y 48 horas semanales, en contraste con el 63,9% del resto de las personas asalariadas. Aunque en algunos países se han implementado reformas normativas para abordar estas irregularidades, en países como Honduras, El Salvador, Nicaragua, el Perú y Guatemala aún persisten altos porcentajes de trabajadoras cuyas jornadas superan las 60 horas semanales (OIT, 2021a).

De manera similar a lo que ocurre con los ingresos, y a pesar de los recientes avances en materia de convenios internacionales y normativa, el sector de los hogares como empleadores continúa siendo uno de los sectores en que la tasa de informalidad es mayor. Si bien en los últimos 20 años hubo avances importantes en la formalización del trabajo doméstico en algunos países (Gontero y Velásquez, 2023)<sup>6</sup>, el porcentaje de mujeres que trabaja en casas particulares y no está afiliada a la seguridad social o no cotiza es superior al 60% en todos ellos, excepto en Chile y el Uruguay. El promedio de América Latina es del 76,8%, es decir, tres de cada cuatro mujeres empleadas en ese sector no cuentan con derechos laborales básicos (véase el gráfico III.9).

### Gráfico III.9

América Latina (14 países): trabajadoras domésticas remuneradas que no cotizan o no están afiliadas al sistema de seguridad social, por sector y país, 2022

(En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** En el promedio ponderado de América Latina se consideran los 14 países que se indican en el gráfico. En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y de Colombia, los datos corresponden a 2021, y en el de Honduras, a 2019.

A las condiciones laborales desfavorables que caracterizan al sector y obstaculizan la inclusión laboral de las mujeres se suma la crisis causada por la pandemia de COVID-19, que tuvo un impacto pronunciado, tanto por la pérdida de puestos de trabajo como por la caída del salario. Los niveles de ocupación de las trabajadoras domésticas cayeron casi el 20% entre 2019 y 2020, y la proporción de esas mujeres en situación de pobreza pasó de un 20,7% en 2019 a un 23,5% en 2021 (Baron y Scuro, 2023). Esto, a su vez, deja en evidencia el nivel de precarización e inseguridad laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas.

<sup>6</sup> Por ejemplo, en la Argentina, el porcentaje de cotizantes a pensiones pasó del 6% en 2005 al 23,5% en 2021; en el Perú, el porcentaje de afiliados al sistema de pensiones pasó del 3% en 2001 al 17,5% en 2021, y en el Uruguay, el porcentaje de aportantes a la caja de jubilaciones pasó del 33% en 2006 al 68,4% en 2021 (Gontero y Velásquez, 2023).

El análisis del trabajo doméstico remunerado en la región es crucial, ya que es un sector relevante de empleo para las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad. Como se observa en el cuadro III.1, casi el 60% de las trabajadoras domésticas tienen menos de diez años de escolaridad, mientras que en el total de las mujeres ocupadas ese porcentaje representa solo el 32,2%. Mientras que el 15,5% de todas las mujeres ocupadas pertenece a hogares monoparentales, ese porcentaje asciende al 19,4% entre las trabajadoras domésticas: una de cada cinco es el principal o único sostén económico y de cuidados de un hogar con al menos una hija o un hijo<sup>7</sup>.

### Cuadro III.1

América Latina (14 países)<sup>a</sup>: caracterización de las mujeres ocupadas, por sector de actividad económica, 2022

Sector de actividad	Mujeres que trabajan en el sector de los hogares como empleadores	Total de mujeres ocupadas
Edad promedio	43,5	40,0
<b>Distribución porcentual de las ocupadas por tramo de escolaridad</b>		
De 0 a 5 años	19,8	11,2
De 6 a 9 años	39,5	21,0
De 10 a 12 años	34,6	33,7
13 años o más	6,2	34,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Distribución porcentual de las ocupadas por tipo de hogar</b>		
Biparental con hijos	30,4	36,8
Monoparental	19,4	15,5
Biparental sin hijos	9,7	10,8
Extenso	32,6	29,9
Otros <sup>b</sup>	7,8	6,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

<sup>a</sup> Los datos que se brindan representan el promedio ponderado de América Latina calculado sobre la base de 14 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay. En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia y de Colombia, los datos corresponden a 2021 y, en el de Honduras, a 2019.

<sup>b</sup> Esta categoría incluye los hogares unipersonales (a los que pertenecen el 6,4% de las mujeres ocupadas en el sector de los hogares como empleadores y el 5,3% del total de mujeres ocupadas), compuestos (a los que pertenece el 1,2% de las mujeres en ambos casos) y sin núcleo (a los que pertenecen el 0,3% de las mujeres ocupadas en el sector de los hogares como empleadores y el 0,4% del total de mujeres ocupadas).

En los últimos años, el promedio de edad de las mujeres ocupadas en el sector del trabajo doméstico remunerado ha aumentado y se mantiene la alerta sobre la edad avanzada de las mujeres que no pueden dejar de trabajar de forma remunerada por no contar con sistemas previsionales que les permitan retirarse. También se mantiene la alerta sobre el trabajo de las niñas en ese sector. A esto se suma que en algunos estudios se da cuenta de que el estado de salud de las mujeres del sector se encuentra deteriorado debido a la exigencia física y mental (responsabilidad sobre las personas) que implican las tareas que llevan a cabo (MTEySS/OISS/SRT, 2020; Correa, 2021).

A los desafíos que plantean los bajos salarios y la escasa afiliación o cotización a sistemas de seguridad social se añade con frecuencia la diversidad de tareas que pueden entenderse como comprendidas en el trabajo doméstico. En el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, el trabajo doméstico se caracteriza como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” (OIT, 2011, art. 1). Esto puede incluir actividades como limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar a personas dependientes, hacer tareas de jardinería y vigilancia, conducir para una familia y cuidar animales domésticos.

<sup>7</sup> Hogar monoparental es el que está conformado por una madre o un padre y al menos un hijo o hija.

En este contexto, en varios países de la región se han iniciado esfuerzos para aclarar y delimitar las responsabilidades de las trabajadoras, y así establecer sus derechos y garantías laborales con base en la distinción entre el trabajo estrictamente doméstico y el que se centra más en el cuidado, que a menudo tiene asociados más exigencia y responsabilidad. En Chile, por ejemplo, se establece que en los contratos de trabajo doméstico se deben precisar las labores que se han de ejecutar, y que se debe indicar si ellas incluyen el cuidado de personas dependientes<sup>8</sup>. Paralelamente, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile ha creado una plataforma para identificar a las personas cuidadoras y les brinda acceso prioritario a ciertos servicios. En la Argentina, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) ha establecido categorías salariales basadas en las tareas y modalidades registradas en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)<sup>9</sup>.

Es de suma importancia aclarar las tareas y responsabilidades, así como invertir en sistemas de información para diseñar políticas de inclusión laboral dirigidas específicamente a las personas trabajadoras domésticas remuneradas que se dedican principalmente al cuidado, facilitando, por ejemplo, su acceso preferencial a instituciones públicas, u ofreciendo instancias de formación continua, perfeccionamiento y certificaciones que les permitan adquirir competencias para ejercer el cuidado y mejorar las que ya tienen.

#### 4. Las plataformas digitales de trabajo doméstico y de cuidados: desafíos para la inclusión laboral

La revolución digital está dando origen a una nueva era caracterizada por la transformación de los modelos de consumo, negocio y producción. Esa era surge como consecuencia de la adopción combinada de tecnologías digitales avanzadas, del despliegue de infraestructura digital y de la masificación de los dispositivos de acceso (CEPAL, 2022a). Tal como se describió en el capítulo II, en América Latina y el Caribe los trabajos en plataforma han aumentado de manera significativa en los últimos años, y esos trabajos suelen contribuir a la informalidad y se caracterizan por condiciones laborales precarias, lo que da lugar a nuevos desafíos para la inclusión laboral. Las plataformas digitales de trabajo doméstico y de cuidados han surgido como herramientas innovadoras para vincular la oferta de trabajo en tareas domésticas y de cuidado con las necesidades de los hogares. La difusión de tecnología y el acceso a dispositivos móviles y a Internet abre nuevas posibilidades para un sector que tradicionalmente se ha basado en relaciones personales de recomendación y confianza (Cebollada, 2021). Estas plataformas actúan como puentes entre las personas que necesitan servicios específicos, como limpieza del hogar, planchado y cuidado de personas, entre otras tareas, y las que realizan dichos trabajos. Las tecnologías emergentes facilitan los servicios de intermediación, que tradicionalmente brindaban las agencias de empleo, combinados con la economía de las plataformas digitales. A diferencia de otras plataformas de ese tipo que propician el trabajo remoto o deslocalizado, esas plataformas se centran en trabajos que son inherentemente situados, dado que requieren una interacción física y directa en el hogar o lugar de residencia de quien contrata el servicio (OIT, 2021c).

Además, esas plataformas han permitido que aparecieran nuevos servicios, como la gestión administrativa de las contrataciones de trabajadoras domésticas, en particular la formalización de contratos, la inscripción en sistemas de seguridad social, la administración de pagos y vacaciones, y herramientas para facilitar el pago electrónico. Esos avances incluso pueden facilitar a los hogares el cumplimiento de las responsabilidades que tienen como empleadores y eventualmente contribuir a la formalización de las relaciones laborales (Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023).

<sup>8</sup> Ley núm. 20786 de 2014.

<sup>9</sup> Se establecen cinco categorías salariales: supervisor y supervisora; personal para tareas específicas; caseros y caseras; asistencia y cuidado de personas, y personal para tareas generales. Cada categoría cuenta con un salario mínimo legal por hora y mensual, y, en el caso de que se realicen actividades que correspondan a más de una categoría, se asigna el salario mínimo de la categoría mejor remunerada.

Si bien hay oportunidades para que las plataformas mejoren las condiciones laborales en el sector, resulta crucial prestar atención a las señales de cómo podrían profundizar la precarización del trabajo doméstico remunerado. Hacerlo es particularmente relevante considerando que este sector es una de las principales vías de empleo para las mujeres de la región. A diferencia del reparto a domicilio o de las opciones de transporte, los servicios domésticos y de cuidados no se consumían de manera extendida como servicios de consumo único (*on demand*) antes de que existieran las plataformas.

En el caso del trabajo doméstico y de cuidados, la proliferación de plataformas digitales coincidió con el cambio en los hábitos de consumo asociados a los servicios en línea y las entregas a domicilio que proliferaron durante la pandemia de COVID-19. Coincidió también con la crisis, descrita en la sección anterior, que la misma pandemia provocó en el sector del trabajo doméstico en cuanto a la destrucción de puestos de trabajo y a la caída del salario, que dejó a las trabajadoras con menos poder de negociación que el habitual.

Las características propias de la economía de las plataformas, donde se suelen desdibujar las relaciones laborales, los empleadores se convierten en clientes y el trabajo en un servicio de consumo único, merecen especial atención en el caso del sector de los servicios domésticos y de cuidados que ya enfrenta enormes desafíos en lo que atañe a disminuir la precarización laboral y garantizar ingresos dignos.

### a) Cambios en el trabajo doméstico remunerado ante la irrupción de las plataformas digitales

Si bien aún no existen datos que permitan saber con precisión qué porcentaje de trabajadoras domésticas son contratadas por estas nuevas vías, se trata de una tendencia que va en aumento y, si se tiene en cuenta cómo ha evolucionado en otras regiones del mundo, es esperable que lo siga haciendo (Hunt y Machingura, 2016). En al menos 12 países de la región hay plataformas activas, y la mayor cantidad de iniciativas se encuentran en Colombia, Chile y el Brasil. Colombia es el país en que las plataformas que contratan a las trabajadoras aparecen con más frecuencia, mientras que en Chile y el Brasil predominan los servicios de selección y vinculación, que hacen tareas semejantes a las que antes hacían las agencias de empleo. En el caso de las primeras, estas son las que emplean a las trabajadoras, mientras que, en el caso de las segundas, la contratación es responsabilidad de quien solicita el servicio. Además, la mayoría de las plataformas ofrecen servicios de pago electrónico y, algunas, gestión digitalizada del personal contratado (Pereyra, Poblete y Tizziani, 2023)<sup>10</sup>.

También aparece como una novedad la oferta de servicios a demanda. En esos contextos, la relación laboral tiende a volverse ambigua. Algunos de los mensajes que pueden encontrarse como promoción de los servicios son los siguientes: “¿Para qué esperar? ¡Si puede ser YA!”, “Aseo YA”, y “¿Urgencia de último momento?”.

Aunque las condiciones laborales y los marcos normativos varían de un país a otro, en general las plataformas cobran una comisión, y se establecen tarifas por servicio sin delimitar horas de trabajo. Esas tarifas se publican en la plataforma, o los clientes y las trabajadoras las negocian en privado. Esta negociación se promociona como un beneficio para los clientes, utilizando frases como “el precio lo eliges tú”. Si bien no se detectaron plataformas que declararan aceptar ofertas por debajo del mínimo legal de forma explícita, se hallaron casos en que la empresa declara que intervendrá en la negociación cuando “el precio esté muy por encima o muy por debajo del mercado” (Blanchard, 2023). Algunos testimonios públicos en las plataformas indican que hay ocasiones en que las trabajadoras no reciben información adecuada sobre, por ejemplo, el tamaño de las viviendas que van a limpiar. La fijación de tarifas por servicio, junto con sistemas de evaluación generalmente unidireccionales, pueden exponer a las trabajadoras al riesgo de asumir compromisos sin disponer de información completa y, por ende, a recibir evaluaciones negativas o a trabajar más horas de las acordadas (Kalla, 2022).

<sup>10</sup> Algunas empresas incluso se han enfocado principalmente en digitalizar la gestión, poniendo el foco en simplificar los trámites de formalización y afiliación a los sistemas de seguridad social. Un ejemplo de esas empresas es Symplifica, en Colombia y México.

Las nuevas formas de intermediación a través de plataformas pueden afectar también las condiciones laborales. Si bien algunas plataformas asumen responsabilidades como empleadoras, otras asumen un rol principalmente de intermediadoras tecnológicas. En las contrataciones de servicios, cuyo formato suele ser el de contratista independiente, se pueden incluir cláusulas de exclusividad con la empresa de plataforma, disposiciones sobre la aceptación o el rechazo de los trabajos, y protocolos de evaluación del rendimiento, entre otros<sup>11</sup>. Esta modalidad contractual puede incidir en derechos laborales como la seguridad social, las protecciones laborales y el salario mínimo. A pesar de los avances que ha habido a nivel nacional e internacional en la adaptación de las regulaciones laborales para asegurar un trabajo decente, todavía existen desafíos significativos (OIT, 2021c).

El acceso a nuevas oportunidades de trabajo remunerado y la promesa de flexibilidad laboral que ofrecen las plataformas digitales han dado lugar a jornadas laborales irregulares, ingresos fluctuantes y escasa cobertura de los sistemas previsionales, además de la presunción de disponibilidad permanente. Por otra parte, los ingresos del trabajo se ven afectados por el pago de comisiones a las empresas de plataforma o por el posible rechazo de las asignaciones (OIT, 2021c).

A pesar de la promesa de ofrecer más autonomía, las plataformas digitales pueden limitar significativamente las oportunidades laborales de las trabajadoras a través de la gestión algorítmica de la asignación de tareas y los mecanismos de evaluación, entre otros factores. La gestión algorítmica del rendimiento redefine las relaciones laborales y la experiencia cotidiana de las personas que ofrecen su trabajo a través de la plataforma. Esos algoritmos, basados en datos generados por las propias trabajadoras, a menudo carecen de transparencia y pueden conducir a decisiones que no siempre reflejen adecuadamente el desempeño real de estas. Por ejemplo, una mala calificación de quien haya contratado un servicio y se sienta insatisfecho por factores ajenos al control de la trabajadora puede afectar negativamente la reputación de esta en la plataforma y, por ende, sus futuras oportunidades de trabajo. Eso deriva en un nivel de exposición mucho mayor que el de las referencias laborales utilizadas en las contrataciones tradicionales. Además, el diseño algorítmico puede exacerbar las fuentes de discriminación e introducir sesgos que reflejen desigualdades ya existentes (OIT, 2021c; CEPAL/OIT, 2019). La falta de control por parte de las trabajadoras sobre los mecanismos de asignación de los servicios, la exposición de sus perfiles y los sistemas unidireccionales de evaluación pueden limitar su autonomía y ser una expresión de la concentración de poder en las relaciones jerárquicas, tal como se plantea en el nudo estructural de la desigualdad de género (CEPAL, 2017b).

En cuanto a los servicios que se publican, las plataformas suelen establecer una mayor división entre las tareas de limpieza y las tareas de cuidado y, entre estas últimas, entre el cuidado de niñas y niños, y el de personas mayores. Algunas plataformas también ofrecen arreglos a domicilio y tareas de limpieza específicas (vidrios, pisos, sillones) y, como efecto de la pandemia de COVID-19, tareas especiales de desinfección. En este aspecto, las plataformas van por delante de las regulaciones de los países que, en su mayoría, no distinguen entre la diversidad de actividades que se llevan a cabo en los hogares y que se realizan en el sector del trabajo doméstico. Además, muchas plataformas proporcionan, a través de sus aplicaciones o sitios de Internet, formación y certificaciones pagas o gratuitas para las trabajadoras.

---

<sup>11</sup> “Se debate si en realidad las plataformas generan nuevas ocupaciones, cuáles son sus semejanzas o diferencias con otras formas tradicionales de empleo no estándar y, sobre todo, si quienes las realizan son trabajadores subordinados o independientes (también denominados autónomos o por cuenta propia)” (Bensusán, 2020, pág. 9).

Si bien la mayoría de las iniciativas que hay en este espacio son privadas y persiguen fines de lucro, se empiezan a ver esfuerzos incipientes por parte de las entidades públicas para conectar la demanda y la oferta de trabajo doméstico remunerado a través de plataformas digitales (véase el recuadro III.1). Por otra parte, si bien existen diversos proyectos ligados a cooperativas o sindicatos que realizan servicios de intermediación o creación de bolsas de empleo, no se han hallado iniciativas de plataformas (Cebollada, 2021).

### Recuadro III.1

#### Mapa Federal del Cuidado en la Argentina

En la Argentina, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) está aplicando, desde su creación, una estrategia amplia y profunda destinada a instalar un sistema integral de cuidados. Uno de los pilares de esa estrategia es el Mapa Federal del Cuidado.

En el tablero de control del Mapa Federal del Cuidado se integra información sobre la oferta de instituciones del sector público, privado y comunitario que brindan servicios de cuidado a diversas poblaciones en el territorio nacional, formación laboral a personas trabajadoras del sector y estimaciones de la demanda de cuidados en el territorio.

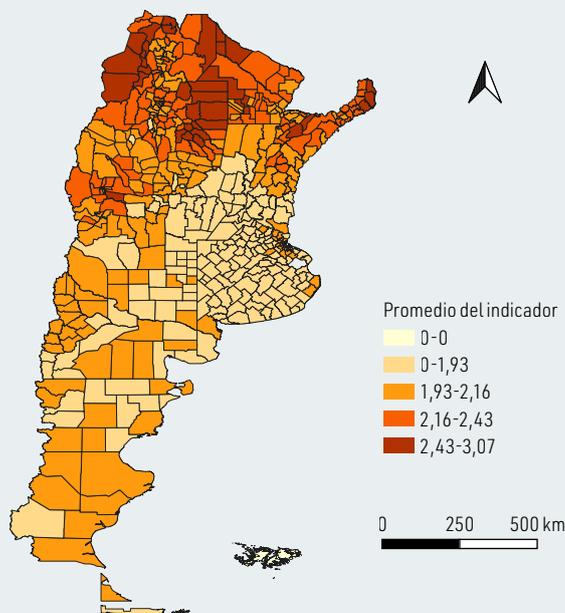
El mapa es producto de la estrecha colaboración entre el MMGyD y la oficina de la CEPAL en la Argentina, a través del programa Primera Infancia y Sistema Integral de Cuidados del Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El objetivo de esa colaboración era crear una plataforma y llevar a cabo estudios que contribuyeran a la definición de políticas públicas vinculadas a las dimensiones del cuidado en el país.

El mapa posee una fase externa de uso ciudadano integrada por un portal web y una aplicación para el celular, que brinda información georreferenciada de la oferta de servicios de cuidados. El mapa al que accede la ciudadanía informa sobre los siguientes aspectos: i) la oferta de servicios de cuidados que prestan las instituciones públicas y privadas, y las organizaciones sociales y comunitarias, y ii) la oferta de formación para cuidadores y su certificación. El Mapa Federal del Cuidado permite realizar búsquedas y aplicar diversos filtros, y pone en práctica un enfoque de derechos para asegurar la accesibilidad a las personas que tienen algún tipo de discapacidad y a las que solo disponen de equipos informáticos antiguos, teléfonos con funciones limitadas, y escasa o nula conectividad.

El mapa también posee una fase interna que aparece en un panel de visualización dirigido a la gestión de las políticas. En ese panel se brinda información acerca de la oferta y la demanda de los servicios de cuidados sobre la base de la visualización y el análisis de datos espaciales y estadísticos. Esta herramienta interactiva permite obtener información sobre la organización social de los cuidados en el territorio, la distribución de los espacios de cuidado y de formación en cuidados, la demanda potencial y las zonas en que la cobertura es satisfactoria o escasa, entre otros datos. El mapeo permitió además elaborar un catálogo de la oferta de espacios y servicios de cuidado en el territorio para definir zonas críticas o en las que no había suficientes instituciones de cuidados a nivel territorial, tarea que se llevó a cabo con el apoyo de la CEPAL. Esta información permitió estimar que, en seis de cada diez hogares con necesidades básicas insatisfechas, la intensidad de los cuidados era “alta y muy alta”, cifra que duplicaba el promedio del total de los hogares. Además, se concluyó que, de los más de 550.000 hogares monomarentales en los que habitaban niñas y niños menores de 15 años, el 47% presentaba una intensidad de cuidados “alta y muy alta” (véase el mapa).

La estructura existente también permitiría ofrecer información que conectar a quienes trabajan en el sector con posibles demandantes, así como datos sobre experiencias de formación en cuidados brindadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o por el Ministerio de Desarrollo Social asociadas a certificaciones de trabajadoras específicas. Esos datos podrían estar georreferenciados en distintos puntos del territorio e incluir información de contacto. Esa estrategia podría funcionar como un impulso para crear trabajo decente en el sector.

**Argentina: promedio departamental de la intensidad de demanda de trabajo de cuidados en los hogares, ajustada por presencia de población potencialmente cuidadora<sup>a</sup>, 2022**



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

**Nota:** Datos procesados con Redatam+SP y mapeados en QGIS.

Los límites y los nombres que figuran en este mapa no implican su apoyo o aceptación oficial por las Naciones Unidas.

<sup>a</sup> La intensidad de la demanda de trabajo de cuidados no remunerado de los hogares evalúa la necesidad de cuidados a nivel de los hogares, ponderando las horas de cuidado no remunerado que cada individuo requiere según el tramo etario al que pertenece, de acuerdo con la metodología de Durán (2012), ajustada según la información de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos de 2013. Al calcular el índice, se suma el puntaje de todas las horas ponderadas de los miembros del hogar y, posteriormente, se normaliza esta cifra por la cantidad de población potencialmente cuidadora (PPC) del hogar. Este índice permite definir áreas geográficas que presentan diferentes intensidades de demanda de cuidados.

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC); Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Argentina (CEPAL/MMGyD), "Mapa Federal del Cuidado en la Argentina: construcciones conceptuales y usos", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/173-LC/BUE/TS.2022/18), Santiago, 2022; M. Á. Durán, *El trabajo no remunerado en la economía global*, Fundación BBVA, 2012; Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Argentina (MMGyD), "Mapa Federal del Cuidado" [en línea] <https://mapafederaldelcuidado.mingeneros.gob.ar/>.

## b) La regulación del trabajo en plataformas para promover la inclusión laboral de las mujeres: el futuro del trabajo doméstico y de cuidados

La transformación digital ha abierto nuevas oportunidades para el sector del trabajo doméstico remunerado y de los cuidados, porque permite conectar a quienes ofrecen ese tipo de trabajo con quienes lo requieren. Sin embargo, la desigualdad estructural que hay en América Latina y el Caribe puede limitar el acceso a esas oportunidades y alerta sobre la posibilidad de que se acentúen las brechas existentes. En el caso de las plataformas digitales de trabajo doméstico y de cuidados, es importante proteger los derechos laborales de las trabajadoras y, al mismo tiempo, evitar que se cree un mercado segmentado donde quienes tengan acceso a la tecnología reciban servicios a los que se apliquen estándares y precios distintos de los que se aplican a los servicios que reciben quienes no tienen acceso. En ese sentido, las políticas públicas son cada vez más relevantes para lograr que la digitalización permita mejorar la vida de todas las personas y evitar que las brechas se amplíen en una región donde el nivel de desigualdad ya es alto (CEPAL, 2021b).

Se llevó a cabo una recopilación de la información pública de más de 70 plataformas digitales de 12 países de la región y se detectaron prácticas que podrían acentuar los nudos estructurales de la desigualdad de género. La desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza podrían agravarse debido a la precarización del empleo causada por las comisiones y las remuneraciones bajas, y por sistemas de calificación asimétricos que favorecen a los empleadores. En las representaciones de las tareas de cuidado y limpieza que aparecen en las páginas web se suelen mostrar mayoritariamente mujeres y se usan términos como “ayuda” o “colaboración”, lo que perpetúa la división sexual del trabajo, refuerza los patrones culturales patriarcales y los estereotipos de género, e invisibiliza la relación laboral. Por último, los sistemas unidireccionales de evaluación y la falta de control de las trabajadoras sobre la asignación de los servicios pueden limitar la autonomía de estas y reflejan la concentración de poder y las relaciones jerárquicas presentes en la desigualdad de género. Respecto a este último punto cobra importancia el hecho de que las trabajadoras estén representadas y, en particular, la evaluación que los sindicatos puedan aportar sobre el funcionamiento de las plataformas.

Sin una regulación adecuada, existe el riesgo de precarizar aún más el empleo (OIT, 2021a). Por ese motivo, es esencial consolidar marcos normativos que resguarden los derechos de las trabajadoras domésticas y de quienes trabajan en los sectores del cuidado. Las plataformas también tienen la responsabilidad ineludible de garantizar condiciones de trabajo justas y seguras como parte de la definición de corresponsabilidad social entre el Estado, el mercado o el sector privado, los hogares y las familias, y las comunidades. En ese contexto, el diálogo social emerge como una herramienta crucial que puede facilitar la creación de estrategias que garanticen los derechos de las trabajadoras y que reconozcan el trabajo doméstico y de cuidados como imprescindibles para la sostenibilidad de la vida.

La regulación de estas tecnologías por parte de los Estados de acuerdo con la normativa vigente en contra de la discriminación y en el marco del respeto de los derechos laborales, los derechos humanos y la participación ciudadana podría aumentar la eficiencia y la eficacia en los siguientes ámbitos: la creación de puestos de trabajo decente; la mejora del bienestar de quienes requieren trabajo doméstico y de cuidados; la profesionalización y las certificaciones de las trabajadoras, y la asignación de valor social a dichas tareas. En ese sentido, los sistemas nacionales de cuidado que se están debatiendo, diseñando e implementando en varios países de la región tienen a disposición una herramienta potente para avanzar en el reconocimiento, la redistribución y la reducción de las tareas domésticas y de cuidado, y para acelerar el crecimiento y la dinamización de un sector de la economía que reviste una importancia fundamental para la sostenibilidad de la vida (CEPAL, 2019a; OIT, 2019).

## **B. La inclusión laboral y la migración internacional: potencialidades y desafíos**

La migración regional se ha intensificado y diversificado en las últimas décadas, y ha llegado a países que no tenían tradición migratoria previa. Esos cambios traen oportunidades e importantes contribuciones para los países y, al mismo tiempo, crean presiones y desafíos significativos en relación con las oportunidades de inclusión laboral. En particular, cuando estos procesos ocurren de manera masiva y en cortos períodos de tiempo, las dificultades de regularización se acrecientan para las personas migrantes, las hacen más vulnerables a los abusos, la discriminación y la desprotección, y las llevan a insertarse en condiciones laborales de informalidad, sobrecalificación o incluso explotación. La población migrante es heterogénea

y sus diferentes perfiles sociodemográficos (educativos, de género y étnico-raciales), sumados al grado de dinamismo de los mercados de trabajo, influyen en los procesos de inclusión laboral en los países receptores. A fin de asegurar la contribución de la fuerza de trabajo migrante es fundamental avanzar en políticas de inclusión laboral que promuevan, entre otros factores, el acceso a los derechos y a empleos formales que brinden protección social.

## 1. Los flujos migratorios se han intensificado y han forjado escenarios en que la inclusión laboral de las personas migrantes presenta dificultades

El escenario migratorio regional se ha tornado más diverso que en el pasado. Si bien la migración que se dirige a los países desarrollados, principalmente a los Estados Unidos y España, continúa siendo muy numerosa, en los últimos dos decenios se ha observado una notoria expansión cuantitativa y territorial de la migración intrarregional. Entre 2000 y 2020, la migración intrarregional aumentó un 72% en América Latina y el Caribe, lo que representa el mayor crecimiento relativo a nivel mundial (Naciones Unidas, 2020). En los últimos tiempos, la migración se ha expandido a países que no tenían tradición inmigratoria. La intensificación de los flujos intrarregionales, así como la mayor heterogeneidad en cuanto al origen, el destino y los factores determinantes de estos, se asocian a un aumento de la migración forzada (Cecchini y Martínez, 2023).

Estos cambios implican retos significativos para las sociedades latinoamericanas y caribeñas, que deben orientar los esfuerzos hacia la recuperación económica sostenible y facilitar el proceso de inclusión social y laboral de las personas migrantes (CEPAL, 2019a). Los desafíos se intensificaron con la pandemia, durante la cual las personas migrantes vieron alteradas no solo sus posibilidades de movilidad y retorno, sino también sus perspectivas laborales y de generación de ingresos. Las mujeres y los hombres migrantes, con su participación en actividades esenciales durante los períodos de confinamiento, contribuyeron a enfrentar la pandemia y aportaron al bienestar de las sociedades receptoras; pese a ello, igual fueron objeto de estigmatización y discriminación en muchos países (CEPAL, 2020).

Las personas migrantes contribuyen con su trabajo y sus emprendimientos creando actividades económicas, empleando mano de obra autóctona y transfiriendo capacidades humanas e innovaciones. En el análisis de la inclusión laboral de las personas migrantes y de sus contribuciones económicas a la sociedad de destino se debe considerar además el aporte que hacen esas personas al posible rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo en los países en que se transita un rápido proceso de envejecimiento. En esos países, el incremento de la fuerza de trabajo a través de la migración es un hecho positivo para el crecimiento económico y para reducir los déficits estructurales de mano de obra, en particular si la incorporación de las mujeres y los hombres trabajadores migrantes se da respetando las leyes laborales y contribuyendo a la protección social.

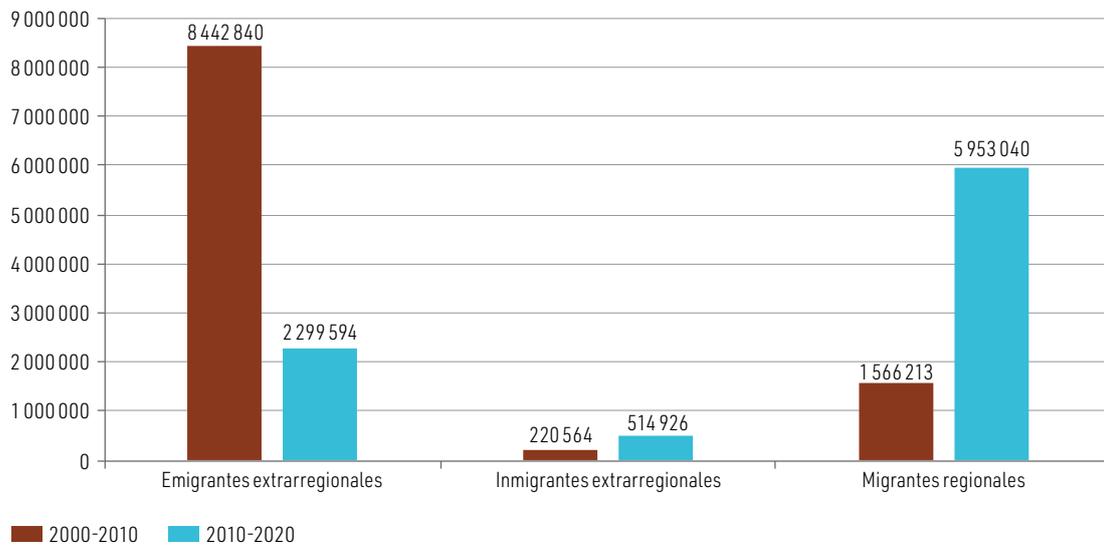
Las contribuciones de las personas migrantes, sin embargo, pueden verse menoscabadas cuando la migración ocurre de forma masiva y en un corto período de tiempo, y los países receptores no se han preparado para aprovechar el aporte de esos flujos, los procesos de regularización migratoria no funcionan de forma efectiva, y se carece de información para tomar decisiones e intervenir de manera adecuada y con prontitud. En esos contextos es más probable que se den situaciones de abuso hacia las personas migrantes, que estas trabajen en condiciones de informalidad, que estén sobrecalificadas para su ocupación o que sean objeto de discriminación lisa y llana. Son particularmente vulnerables las personas que provienen de países en que hay un menor desarrollo relativo, que son culturalmente diferentes, que se movilizan de manera forzada e irregular, y que tienen recursos escasos y un origen étnico o racial específico (CEPAL, 2020).

Durante siglos la región fue sobre todo destino de importantes contingentes demográficos, pero ello se modificó sustancialmente en la segunda mitad del siglo XX, cuando América Latina y el Caribe se convirtió en un importante origen de emigración, primero hacia los Estados Unidos y, después, hacia algunos países de Europa, como España<sup>12</sup>. En tiempos recientes se agrega un importante auge de la movilidad intrarregional, que reconfigura el mapa migratorio del continente.

Según las estimaciones de las Naciones Unidas (2020), América Latina y el Caribe sigue siendo una región de emigración neta, aunque el saldo se ha reducido, más que nada debido al freno y la reducción de la emigración mexicana a los Estados Unidos (véase el gráfico III.10).

### Gráfico III.10

América Latina y el Caribe (46 países y territorios): variación del número de migrantes, por origen y destino regional, 2000-2010 y 2010-2020  
(En número)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Naciones Unidas, *International Migration 2020 Highlights* (ST/ESA/SER.A/452), Nueva York, 2020.

**Nota:** Las personas emigrantes extrarregionales son personas nacidas en alguno de los 46 países o territorios considerados en la elaboración del gráfico, pero que en el año en cuestión residen en un país o territorio que no se encuentra en América Latina o el Caribe. Las personas inmigrantes extrarregionales son personas nacidas en un país o territorio que no se encuentra en América Latina o el Caribe y que, en el momento en cuestión, residen en alguno de los 46 países o territorios considerados. Las personas migrantes regionales son personas nacidas en alguno de los 46 países o territorios de América Latina y el Caribe, pero que, en el momento considerado, residen en un país o territorio de la región que no es el de su nacimiento. En todos los casos, las cifras que se presentan en el gráfico corresponden al saldo o la variación del número entre el primer y el último año del período en cuestión.

El número de personas migrantes intrarregionales muestra una expansión importante: entre 2000 y 2010 aumentó en 1,57 millones, mientras que en la década siguiente aumentó en más de 5,9 millones. El factor más relevante que explica este aumento es la irrupción de la emigración venezolana, que en tan solo cinco años (de 2015 a 2020) estuvo integrada por más de 5,3 millones de personas, 80% de las cuales se dirigió a algún otro país latinoamericano. Ese flujo ha reconfigurado los patrones migratorios de la región y ha hecho que algunos países que durante el siglo XX habían exhibido un escaso atractivo migratorio hayan recibido flujos masivos de migración.

<sup>12</sup> De acuerdo con la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (ACS), en 2021 residían en los Estados Unidos 22,7 millones de latinoamericanos y caribeños. A su vez, en el Padrón Municipal de Habitantes de España consta que en 2022 había 3,3 millones de latinoamericanos y caribeños que vivían en ese país.

## 2. Las personas migrantes contribuyen significativamente al desarrollo social inclusivo

### a) La migración intrarregional en América Latina y el Caribe tiene un marcado carácter laboral

En América Latina y el Caribe, la migración intrarregional se caracteriza por personas que son principalmente trabajadores, esto es, población en edades activas que se desplazan en busca de un empleo que les permita mejorar su situación social y económica. En ese sentido, la migración implica una transferencia de fuerza de trabajo desde los países de origen hacia los de destino y ha concitado gran interés desde los sectores productivos (véase el recuadro III.2).

#### Recuadro III.2

##### El impacto positivo que los trabajadores y las trabajadoras migrantes tienen en las empresas del sector privado

La inclusión de los trabajadores y las trabajadoras migrantes en las empresas del sector privado concita un interés creciente en el mundo empresarial. En tres estudios recientes se documenta el impacto positivo de esta inclusión en Colombia y Chile.

En primer lugar, en un estudio realizado por la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), el gremio empresarial más importante del país, en colaboración con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) Colombia, Fundación Corona y ACEDI/VOCA Colombia, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con algunas empresas socias y se detectaron siete beneficios: i) baja rotación en los puestos de trabajo; ii) altos niveles de formación y cualificación; iii) altos indicadores de efectividad y productividad; iv) alto sentido de pertenencia con la empresa; v) fortalecimiento de la cadena productiva y socios estratégicos; vi) cubrimiento de vacantes de difícil colocación, y vii) creatividad e innovación. Respecto del primer punto, en el informe se menciona que la menor rotación puede estar asociada a la frágil situación económica y social de los migrantes, lo que da lugar a un alto grado de compromiso y pertenencia con quienes les dan la oportunidad de trabajar. El alto nivel de formación se relaciona con el talento humano que ha llegado al país, principalmente de la República Bolivariana de Venezuela. En relación con la productividad, se menciona que la estrategia de empleo inclusivo que han aplicado las empresas supone brindar formación a las personas migrantes. Un aspecto que las empresas valoran mucho es el aporte que las personas migrantes realizan al cubrir puestos de trabajo que a los trabajadores colombianos no les interesa ocupar (ANDI y otros, 2022).

Un segundo estudio se refiere a los resultados de la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL), que la Red de Observatorios Laborales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile diseña y coordina en colaboración con un conjunto de universidades del país. La encuesta se viene llevando a cabo desde 2019 y tiene por objeto caracterizar la dotación de trabajadores, detectar preferencias en cuanto a la capacitación y anticipar la demanda de ocupaciones y competencias laborales de las empresas obteniendo datos representativos a nivel regional. Cada año se indaga en sectores distintos en los que se recopila información sobre las empresas pequeñas, medianas y grandes. Uno de los sectores encuestados en 2019 fue el del turismo. En la Región Metropolitana de Santiago, un 76% de las empresas de ese sector dijeron tener dificultades para llenar sus vacantes. En ese sentido, los empresarios destacan los aportes de los trabajadores extranjeros a la mejora de la calidad del servicio y la hospitalidad en el sector del turismo regional y nacional. Destacan también el dominio de idiomas, competencia que se necesita y valora en el sector (SENCE, 2019).

Un tercer estudio realizado en 2021 por la oficina de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Chile tenía por objeto detectar oportunidades de inserción laboral para las personas migrantes en el país. Con ese fin se entrevistaron 61 empresas de diferentes sectores localizadas en cuatro regiones del país, 78% de las cuales pertenecían a la Región Metropolitana de Santiago. Al ser consultadas sobre los atributos que caracterizaban a los trabajadores y las trabajadoras migrantes que se desempeñaban en ellas

se obtuvieron, entre otros, los siguientes resultados: un 37,7% de las empresas señalaron que esas personas eran más productivas, un 27,7% que tenían más iniciativa, y un 13,3% que tenían un mayor dominio de las habilidades socioemocionales. Además, se consultó a las empresas sobre los efectos que los trabajadores y las trabajadoras migrantes habían tenido en ellas, y se destacaron las siguientes categorías de respuesta: un 31,9% dijo que había mejorado el clima laboral, un 26,4% que había aumentado la productividad, un 11,1% que habían mejorado los indicadores de satisfacción, y un 9,7% que había mejorado la relación con los clientes. El reconocimiento de que estas personas dominan las habilidades socioemocionales no es un dato menor, puesto que, en esa misma encuesta, que se llevó a cabo entre julio y septiembre de 2021, en pleno período de recuperación y reactivación económica después del impacto de la pandemia de COVID-19, se consultó a los empresarios sobre qué habilidades de los trabajadores consideraban necesarias para superar la crisis, y siete de cada diez respondieron que se necesitaba ese tipo de habilidades. Esa proporción fue muy superior a la de los empresarios que respondieron que las habilidades necesarias eran las técnicas, que solo ascendió al 22% (Dehays, 2021).

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y otros, *Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado*, Bogotá, 2022; Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) 2019, Santiago, 2019; J. Dehays, "Oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada en Chile", *Cuadernos Migratorios*, N° 13, Santiago, Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2021.

El porcentaje de migrantes internacionales en la fuerza de trabajo de siete países de la región ha alcanzado niveles considerables, pero su peso relativo varía sustancialmente y va del 2,6% en el Ecuador al 12,2% en Costa Rica (véase el gráfico III.11). Tanto en Chile y Costa Rica —que son importantes países de destino de mujeres migrantes que desempeñan trabajos de cuidado (véanse la sección III.A de este documento y CEPAL, 2019a)— como en Panamá, el peso de las personas migrantes es mayor en la población femenina que en la masculina, mientras que en la República Dominicana se observa una situación opuesta.

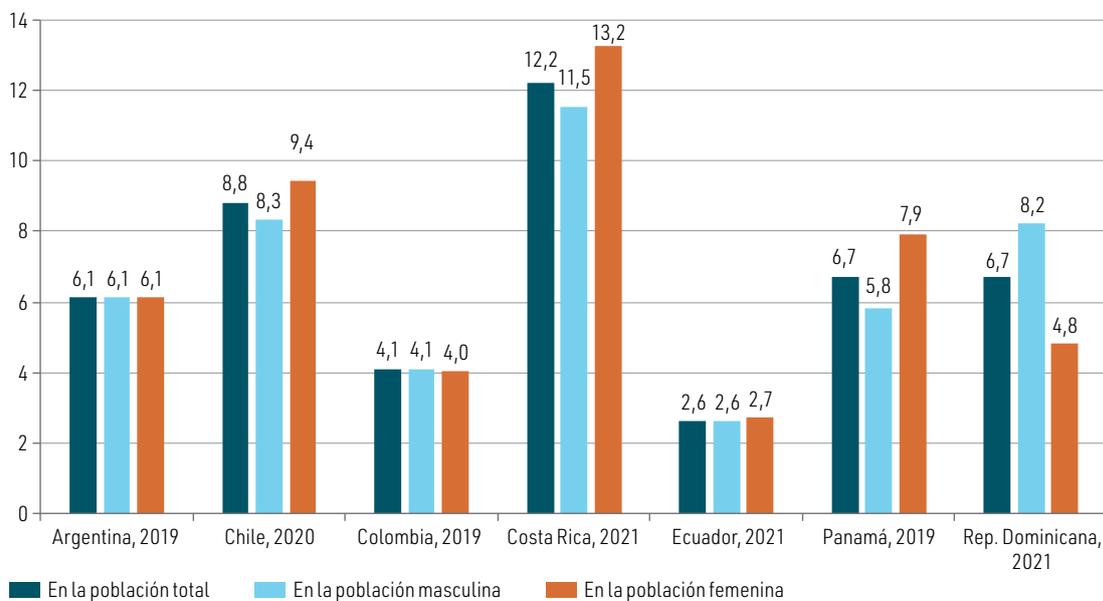
Sobre la base de los datos censales es posible apreciar el crecimiento de la fuerza laboral migrante en algunos países. En Chile, el porcentaje de migrantes en la fuerza de trabajo pasó del 1,6% en 2002 al 6,5% en 2017, y, en Colombia, entre 2005 y 2018 el peso de los extranjeros en la fuerza de trabajo aumentó del 0,3% al 2,5%. La proporción de migrantes en la fuerza de trabajo continuó aumentando luego del último censo en ambos países, y lo mismo ocurrió en el Perú, donde creció del 0,3% en 2007 al 1,4% en 2017. Los datos provenientes de las encuestas de hogares, a su vez, muestran que en la República Dominicana el porcentaje de trabajadores migrantes en la fuerza de trabajo pasó del 4,5% al 6,7% de 2016 a 2021, y, en la Argentina, del 5,3% al 6,1% de 2014 a 2019.

El aporte de la población migrante a la fuerza de trabajo es más notable en las edades jóvenes, particularmente en los países con grandes contingentes de inmigrantes recientes<sup>13</sup>. Como se puede calcular a partir de los datos del gráfico III.12, en el caso de Chile, las personas migrantes representan el 12% de la fuerza de trabajo de entre 20 y 29 años, y el 13% de la correspondiente al grupo de 30 a 39 años. En Colombia, el mayor peso de los migrantes (casi el 7%) se aprecia en los dos grupos de edades más jóvenes (hasta los 29 años). En el caso de los países cuya tradición migratoria es más larga, como la Argentina y Costa Rica, el aporte de las personas migrantes a la fuerza de trabajo local se extiende también hacia los grupos de edades más avanzadas. En la República Dominicana, la fuerza de trabajo extranjera representa el 10% de la correspondiente al grupo etario de 30 a 39 años.

<sup>13</sup> Se entiende por migrante reciente a la persona nacida en el exterior que arribó al país de destino en el transcurso de los cinco años previos al censo o la encuesta.

Gráfico III.11

América Latina (7 países): proporción de inmigrantes en la fuerza de trabajo, por sexo, último año disponible  
(En porcentajes)

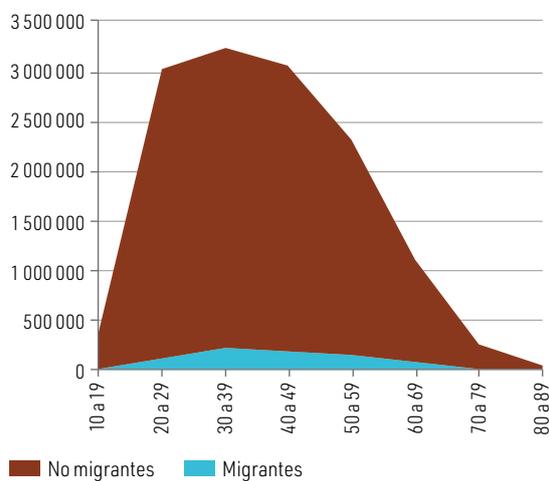


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

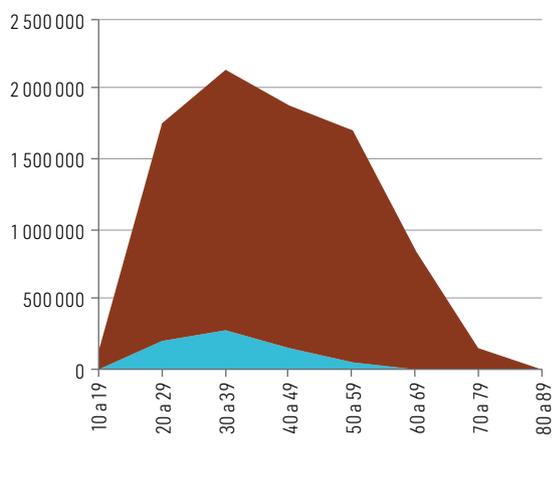
Gráfico III.12

América Latina (7 países): distribución de la fuerza de trabajo, por edad y condición migratoria, último año disponible  
(En número de trabajadores)

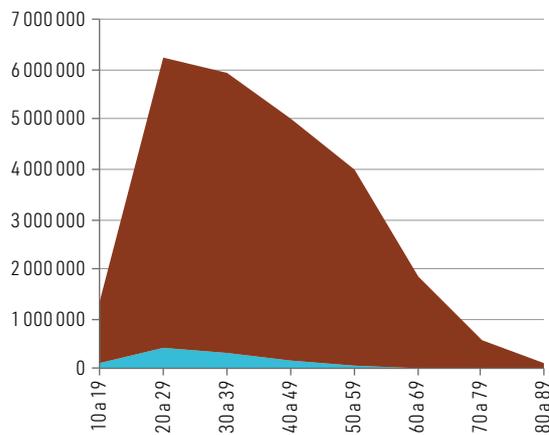
A. Argentina



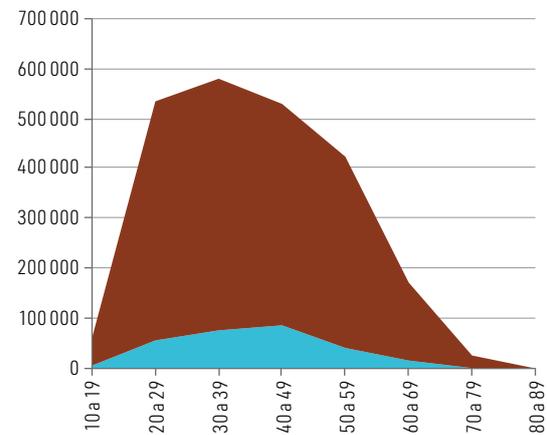
B. Chile



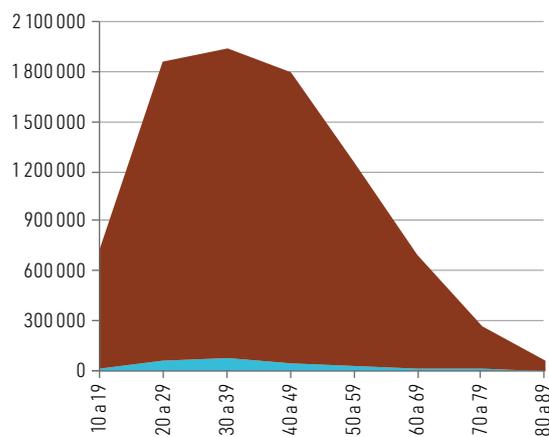
C. Colombia



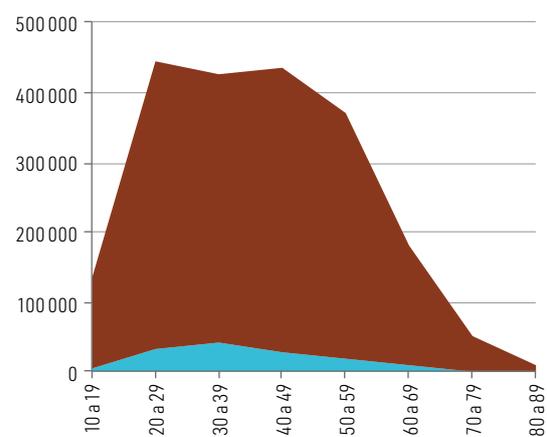
D. Costa Rica



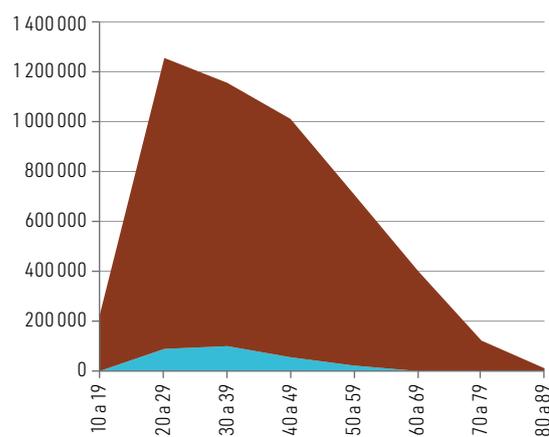
E. Ecuador



F. Panamá



G. República Dominicana



■ No migrantes ■ Migrantes

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** Los datos corresponden a 2019 en el caso de la Argentina, Colombia y Panamá; a 2020 en el de Chile, y a 2021 en el de Costa Rica, el Ecuador y la República Dominicana.

## b) Tiempo de residencia y nacionalidad de origen

Debido al reducido tamaño muestral de migrantes internacionales en la mayoría de las encuestas de hogares (Gutiérrez y otros, 2020), los datos que se presentan aquí no se han podido desagregar en función de dos variables clave, a saber, el país de origen y el tiempo de residencia en el país de destino. Sin embargo, los datos disponibles de los últimos censos de población realizados en Colombia, Chile y el Perú, tres países de inmigración reciente, permiten acercarse a ambos aspectos. En Colombia, por ejemplo, la fuerza de trabajo migrante arribó al país hace muy poco. En 2018, el 85% había llegado al país en el transcurso de los cinco años previos al censo, y la mayoría (el 94% de las personas migrantes recientes) provenía de la República Bolivariana de Venezuela.

En el Perú, el último censo se llevó a cabo en 2017, cuando la migración venezolana recién comenzaba. A pesar de que el número de inmigrantes se incrementó de manera significativa luego de esa fecha (véase el recuadro III.3), el 54% de la fuerza de trabajo migrante que había entonces también había arribado hacía poco, y el 44% era oriunda de la República Bolivariana de Venezuela.

### Recuadro III.3

#### La migración venezolana en el Perú

De acuerdo con la información de la Superintendencia Nacional de Migraciones, en 2021 el número de extranjeros residentes en el Perú ascendía a 1.347.000, y el 87% de ellos eran de nacionalidad venezolana. Para conocer en mayor profundidad sus características, en 2018 el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) llevó a cabo la Primera Encuesta Dirigida a la Población Venezolana que Reside en el País (ENPOVE I) y, más recientemente, en 2022, la ENPOVE II.

De acuerdo con la información de la segunda encuesta, se constata que el perfil etario de las personas migrantes venezolanas es joven: el 57,4% tiene entre 20 y 49 años, el 28,3% entre 0 y 14 años, el 6,4% entre 15 y 19 años, y el 7,7% entre 50 y 79 años. También se constata que hay un equilibrio entre ambos sexos, ya que, de esa población, el 50,6% son mujeres y el 49,4% hombres. Entre quienes tienen 18 años y más, el 43,9% tiene educación media diversificada, el 31,0% superior universitaria, el 14,4% técnico superior, el 9,6% básica, el 1% maestría o doctorado, y el 0,1% no tiene nivel educativo. Entre quienes cuentan con estudios universitarios, el 22,9% estudió ingeniería, industria y construcción, el 19,0% educación, el 16,7% administración, el 5,9% derecho, el 5,9% contabilidad y finanzas, el 5,0% enfermería y el 3,1% medicina.

Un dato significativo para la inserción laboral de las personas migrantes de origen venezolano es que el 35,3% no tiene permiso migratorio. Sin embargo, se aprecia que el 82,0% participa en la fuerza de trabajo y, de esa población, el 97,9% cuenta con un empleo. Esa participación alcanza el 92,5% entre los hombres y el 71,8% entre las mujeres.

La ENPOVE II pone en evidencia asimismo que, entre la población ocupada refugiada y migrante de origen venezolano que vive en el Perú, solo una minoría tiene contrato laboral (19,2%). En cuanto a los sectores de actividad en los que se desempeñan, el 55,0% lo hace en los servicios y el 24,3% en el comercio. La inserción es menor en la industria manufacturera (12,7%) y en la construcción (7,2%).

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), "Segunda Encuesta Dirigida a la Población Venezolana que Reside en el País II ENPOVE 2022: informe", Lima, 18 de enero [en línea] <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3352206-segunda-encuesta-dirigida-a-la-poblacion-venezolana-que-reside-en-el-pais-ii-enpove-2022>.

En Chile, por su parte, el 58% de la fuerza de trabajo extranjera que había en 2017 eran migrantes recientes. Ya en esa fecha habían comenzado a arribar personas de origen venezolano, pero los orígenes más frecuentes de las personas migrantes que residían en el país eran el Perú (25%), el Estado Plurinacional de Bolivia (19%), Colombia (14%), la Argentina (9%) y Haití (8%). Entre las personas migrantes que habían llegado en el transcurso de los cinco años previos al censo sobresalían los provenientes de Colombia (17%), la República Bolivariana de Venezuela (17%) y Haití (13%).

Si bien no se cuenta aún con datos censales recientes correspondientes a los países restantes, todos ellos, en particular la Argentina y Costa Rica, tienen una larga historia de inmigración, por lo que con certeza el porcentaje de migrantes recientes es bastante inferior al de los países mencionados.

### c) Contribución de las personas migrantes al PIB

La presencia de inmigrantes en la fuerza de trabajo de las sociedades receptoras tiene un impacto positivo en el producto interno bruto (PIB) y en su evolución, impacto que depende de la productividad de los sectores específicos en los que se insertan esas personas. Para determinar el impacto de las personas migrantes en la economía se ha aplicado un modelo que mide el PIB según el origen migratorio de la fuerza de trabajo en seis países en que hay inmigración: la Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador y la República Dominicana. En el recuadro III.4 se presenta el modelo y en el cuadro III.2 se exponen los resultados.

#### Recuadro III.4

##### Método para estimar la contribución de la migración al PIB

La estimación de cuánto contribuyen las personas migrantes al PIB se basa en un modelo matemático que permite descomponer el PIB de cada año según la condición migratoria de la fuerza de trabajo ocupada (migrantes y nativos). Se usa la siguiente ecuación:

$$PIBLi = \sum_{j=1}^n PMeLj * Lij$$

donde: *PIBLi* es el PIB generado por la categoría migratoria *i* de la fuerza de trabajo, que está constituida por las personas nativas y, en este análisis, las personas migrantes;

*PMeLj* es el producto medio por trabajador en el sector económico *j*, y

*Lij* es el volumen de trabajadores ocupados de la categoría migratoria *i* de la fuerza de trabajo en el sector de actividad *j*.

Para realizar este cálculo, es preciso llevar a cabo un proceso metodológico mediante el cual la clasificación de la población ocupada por origen migratorio y sectores de actividad económica que se registra en los censos de población y las encuestas de hogares de cada país se homologa con la clasificación de las actividades económicas que los bancos centrales usan para desagregar el PIB de cada país en sectores. Con ese fin nos basamos en la clasificación de las actividades económicas que se utiliza en cada país, que, en general, se adapta a los criterios internacionales de clasificación. Para obtener más información véase el estudio reciente de Canales (2022), quien aplica este método para estimar el aporte de las personas migrantes en el caso de Chile, el Perú y Costa Rica.

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de A. Canales, "Evaluación cuantitativa de las contribuciones de las migraciones recientes al desarrollo sostenible: el caso de Chile", *Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible: estudios en países seleccionados*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/195), J. Martínez y M. Cano (eds.), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.

## Cuadro III.2

América Latina (6 países): producto interno bruto por origen migratorio de la fuerza de trabajo, 2009-2022

## A. Volumen

(En millones de dólares a precios constantes de 2018)

	Chile			Costa Rica			República Dominicana			Colombia			Ecuador			Argentina		
	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes
2009	215 172	211 376	3 796	44 175			51 980			239 769			81 652			435 081		
2010	227 763			46 543			56 315	53 202	3 112	250 546	249 505	1 041	84 530			473 736	452 272	21 463
2011	241 939	237 066	4 873	48 592	43 583	5 009	58 079			267 953			91 181			505 089	483 936	21 153
2012	256 831			50 965	45 208	5 757	59 657			278 437			96 325			502 639	484 135	18 504
2013	265 328	257 408	7 921	52 236	46 949	5 287	62 566			292 732			101 090			512 316	490 328	21 987
2014	270 085			54 087	47 812	6 275	66 977			305 902			104 920			497 337	478 308	19 029
2015	275 897	265 080	10 817	56 062	50 323	5 739	71 616	68 162	3 455	314 945			105 024	103 826	1 198	509 686		
2016	280 733			58 419	51 804	6 615	76 386			321 519			103 736	102 602	1 134	498 435	477 997	20 438
2017	284 545	267 141	17 404	60 848	54 477	6 370	79 950	74 648	5 303	325 889			106 193	105 041	1 152	512 465	492 184	20 281
2018	295 898			62 439	55 583	6 857	85 533			334 246	325 284	8 962	107 562	105 630	1 932	502 284	480 615	21 669
2019	298 097			63 949	56 907	7 042	89 854			344 898	331 994	12 904	107 575	105 513	2 062	484 550	461 724	22 826
2020	279 778	251 077	28 701	61 216	54 477	6 739	83 816			319 885	308 387	11 498	99 198	97 123	2 075	433 674	416 774	16 900
2021	312 617	276 199	36 418	65 979	59 310	6 669	94 101			355 124	338 181	16 943	103 399	100 681	2 718	483 331	464 275	19 056
2022	320 246	283 359	36 887	68 882	62 765	6 117	98 673	90 107	8 567	380 894	362 613	18 281	106 447	103 750	2 697	512 995	489 751	23 245

**B. Valores relativos***(En porcentajes del PIB total)*

	Chile			Costa Rica			República Dominicana			Colombia			Ecuador			Argentina		
	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes	PIB total	Nativos	Migrantes
2009	100	98,2	1,8	100			100			100			100			100		
2010	100			100			100	94,5	5,5	100	99,6	0,4	100			100	95,7	4,3
2011	100	98,0	2,0	100	89,7	10,3	100			100			100			100	95,7	4,3
2012	100			100	88,7	11,3	100			100			100			100	95,7	4,3
2013	100	97,0	3,0	100	89,9	10,1	100			100			100			100	95,7	4,3
2014	100			100	88,4	11,6	100			100			100			100	96,2	3,8
2015	100	96,1	3,9	100	89,8	10,2	100	95,2	4,8	100			100	98,9	1,1	100		
2016	100			100	88,7	11,3	100			100			100	98,9	1,1	100	95,9	4,1
2017	100	93,9	6,1	100	89,5	10,5	100	93,4	6,6	100			100	98,9	1,1	100	96,0	4,0
2018	100			100	89,0	11,0	100			100	97,3	2,7	100	98,2	1,8	100	95,7	4,3
2019	100			100	89,0	11,0	100			100	96,3	3,7	100	98,1	1,9	100	95,3	4,7
2020	100	89,7	10,3	100	89,0	11,0	100			100	96,4	3,6	100	97,9	2,1	100	96,1	3,9
2021	100	88,4	11,6	100	89,9	10,1	100			100	95,2	4,8	100	97,4	2,6	100	96,1	3,9
2022	100	88,5	11,5	100	91,1	8,9	100	91,3	8,7	100	95,2	4,8	100	97,5	2,5	100	95,5	4,5

**Fuente:** Comisión Económica de América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), 2009-2020; Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), 2020-2022; Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC), Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOGAR), 2011-2022; Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana (ONE), IX Censo Nacional de Población y Vivienda, 2010; Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR), 2015, 2017 y 2022; Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Argentina (INDEC), Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2010-2022; Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE), Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV), 2010 y 2018-2022; Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador (INEC), Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), 2015-2022; Comisión Económica de América Latina y el Caribe (CEPAL), CEPALSTAT [base de datos en línea] <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>; e información oficial de los bancos centrales de los respectivos países.

Estos datos permiten hacer un análisis de las contribuciones de las personas migrantes a la dinámica económica en términos del aporte que hacen a la creación y el crecimiento del PIB, tanto en contextos de expansión como de crisis y recuperación económica.

En cuanto al aporte de las personas migrantes al PIB de cada país, se observan tres situaciones: la situación de los países donde ese aporte es significativo y aumenta de forma continua; la de los países donde el aporte es menos significativo pero también aumenta de forma continua, y la de los países donde el aporte de las personas migrantes se ha mantenido estable.

Al primer grupo corresponden los casos de Chile y la República Dominicana, donde, en 2022, las personas migrantes contribuyeron con un 11,5% y un 8,7% del PIB, respectivamente. En Chile ese aporte había sido inferior al 2% hasta 2011 y un 6,1% en 2017; en la República Dominicana, por su parte, había sido del 5,5% en 2010.

En el Ecuador y Colombia también se observa que la contribución tiende a crecer, pero en un grado menor que en los países anteriores. En 2010 había muy poca inmigración en Colombia, y la población migrante generaba el 0,4% del PIB nacional. Desde la segunda mitad de la década de 2010, sin embargo, con la creciente llegada de venezolanos, el aporte de las personas migrantes al PIB se incrementó hasta alcanzar el 2,1% en 2018 y el 4,8% en 2022. En el Ecuador, por su parte, las personas migrantes pasaron de aportar solo el 1,1% del PIB en 2015 a aportar el 2,1% en 2020 y el 2,5% en 2022.

El aumento del aporte económico de las personas migrantes en Chile, la República Dominicana, el Ecuador y Colombia se asocia sobre todo con una tendencia igualmente creciente de la inmigración laboral hacia esos países. Esa situación contrasta con los casos de la Argentina y Costa Rica: aunque tienen una importante tradición migratoria, en el último decenio la inmigración se ha mantenido relativamente estable en esos países o ha exhibido un crecimiento muy lento. Eso podría explicar que el aporte de las personas migrantes al PIB se haya mantenido también relativamente estable, aunque el nivel relativo sea diferente en cada caso.

En Costa Rica, en la década de 2010 y hasta inicios de la pandemia de COVID-19, el aporte de las personas migrantes al PIB fluctuó entre el 10% y 11%, y cayó al 8,9% en 2022. En la Argentina, por su parte, la situación es similar, pero el nivel es menor: entre 2013 y 2022, el aporte de las personas migrantes al PIB ha fluctuado entre el 3,9% y 4,7%.

Finalmente, cabe destacar que, entre muchas otras contribuciones, las personas migrantes aportan a las economías de sus países de origen transfiriendo ingresos a través de las remesas, que en varios casos llegan a representar un porcentaje muy elevado del PIB (véase el recuadro III.5).

### Recuadro III.5

#### El aporte de las remesas y su crecimiento

Las personas migrantes aportan a sus países, comunidades y familias de origen transfiriendo ingresos desde el exterior que contribuyen a satisfacer las necesidades básicas de los hogares perceptores (CEPAL, 2019b). En la región, México sigue siendo el principal país receptor de remesas (recibe un 42% del total). Sin embargo, en relación con el PIB las remesas tienen un mayor peso en otros países, donde representan alrededor de una quinta parte de este o más: en El Salvador representan un 23,8%, en Guatemala, un 19,8%, en Haití, un 22,5%, en Jamaica, un 21,2%, y en Nicaragua, un 19,9% (Banco Mundial, 2022; Cecchini y Martínez, 2023).

Los datos del Banco Mundial (2022) muestran que tanto el monto total de las remesas recibidas en los países de América Latina y el Caribe como el porcentaje del total mundial de remesas que estas representan han aumentado de manera constante en el último decenio. De hecho, en el contexto de la pandemia de COVID-19 las remesas exhibieron un comportamiento resiliente y aumentaron un 26% entre 2020 y 2021, y un 9,3% entre 2021 y 2022. Se prevé que en 2023 las remesas recibidas en la región representarán el 18% del total de las remesas a nivel mundial.

**América Latina y el Caribe: flujos de remesas recibidas, 2015-2023**  
(En miles de millones de dólares y en porcentaje de las remesas mundiales)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco Mundial, "Remittances brave global headwinds. Special focus: climate migration", *Migration and Development Brief*, N° 37, Washington, D.C., 2022.

**Nota:** Los valores correspondientes a 2022 constituyen una estimación, y los de 2023, una proyección.

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco Mundial, "Remittances brave global headwinds. Special focus: climate migration", *Migration and Development Brief*, N° 37, Washington, D.C., 2022; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Panorama Social de América Latina, 2019* (LC/PUB.2019/22-P/Rev.1), Santiago, 2019; S. Cecchini y J. Martínez, "Migración internacional en América Latina y el Caribe: una mirada de desarrollo y derechos", *Revista CEPAL*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2023, en prensa.

### 3. La inclusión laboral de las personas migrantes: obstáculos, aprovechamiento de sus capacidades y defensa de sus derechos laborales

El análisis de los procesos de inclusión laboral de las poblaciones migrantes en los países receptores de la región es complejo, porque, si bien esas poblaciones comparten rasgos de mayor vulnerabilidad por su condición de migrantes, también exhiben una elevada heterogeneidad en cuanto a sus orígenes sociodemográficos. Las personas migrantes se diferencian por sus perfiles educativos, la composición por género y la condición étnico-racial, que influyen en los procesos de integración económica. Además de estos factores vinculados a los perfiles de las personas migrantes, hay dos aspectos que no se pueden soslayar por ser clave para su inclusión laboral: por un lado, el acceso a los derechos como condición de acceso a empleos formales que ofrezcan protección y, por el otro, las características y el dinamismo de los mercados de trabajo en los países receptores.

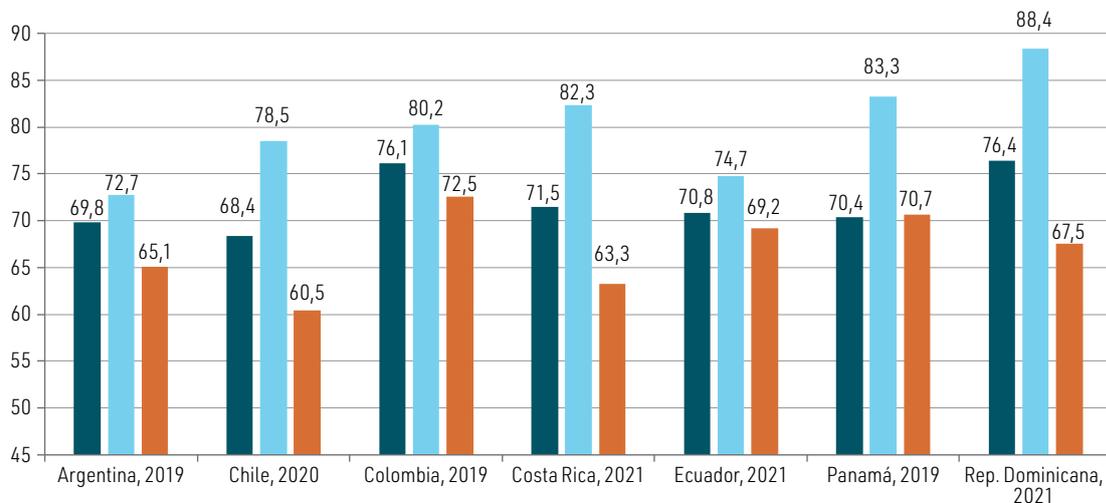
#### a) Las personas migrantes son más propensas a participar en la fuerza de trabajo

Las personas migrantes, cuya motivación migratoria principal es mejorar sus estándares y calidad de vida, exhiben por lo general una mayor propensión a participar en la fuerza de trabajo que la población nativa. Como se puede observar en el gráfico III.13, en los países seleccionados las tasas de actividad económica son sistemáticamente más elevadas entre las personas migrantes que entre las no migrantes, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, situación que es muy notoria en la República Dominicana, Costa Rica, Chile y Panamá.

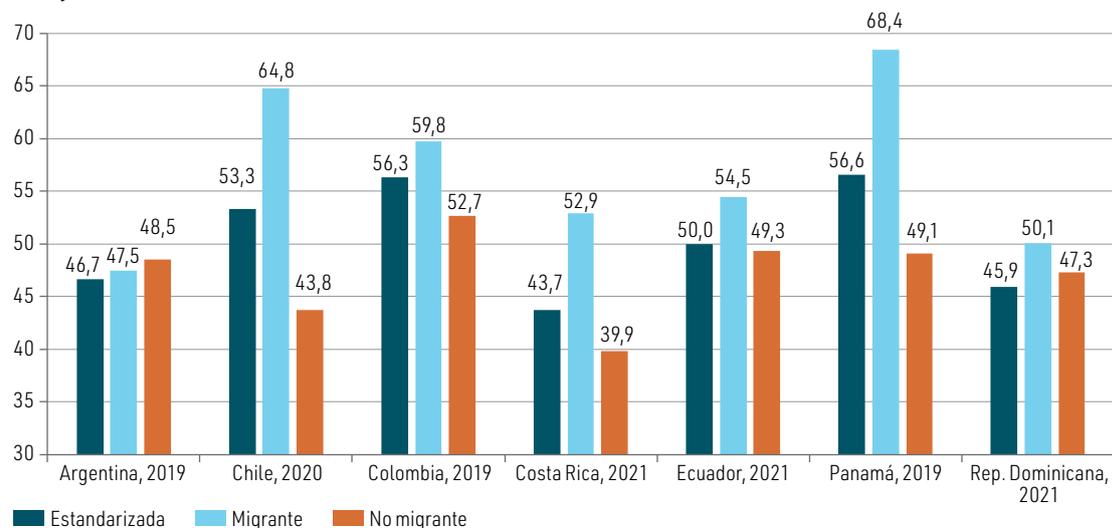
Gráfico III.13

América Latina (7 países): tasa de participación laboral y tasa de participación laboral estandarizada de la población de diez años y más, por condición migratoria y sexo, último dato disponible  
(En porcentajes)

## A. Hombres



## B. Mujeres



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** La tasa estandarizada resulta de la sumatoria de los valores que se obtienen al multiplicar las tasas de participación laboral específicas de cada grupo de edad de la población migrante por la proporción de población de los mismos grupos de edades en la población nativa.

Ahora bien, el perfil etario de la población nativa que participa en la fuerza de trabajo es algo más envejecido, por lo que podría argumentarse que las brechas son producto de diferencias en las estructuras por edad. Al reestimar las tasas de participación de la población migrante como si esta tuviera la misma estructura de edad que la población nativa, se observa que las diferencias señaladas son robustas, aunque matizadas, y que varían de acuerdo con el sexo. En el caso de los hombres, en la Argentina, Chile, Costa Rica, Colombia y la República Dominicana las personas migrantes exhiben

tasas estandarizadas de participación en la fuerza de trabajo que son más elevadas, aunque se estrechan las diferencias. En el caso del Ecuador y Panamá, en cambio, las diferencias prácticamente desaparecen al estandarizar. Entre las mujeres, las migrantes tienen una mayor propensión a participar en la fuerza de trabajo que las no migrantes en Chile, Panamá y Costa Rica, pero, al estandarizar las tasas, las diferencias no son significativas en el Ecuador, la República Dominicana y la Argentina.

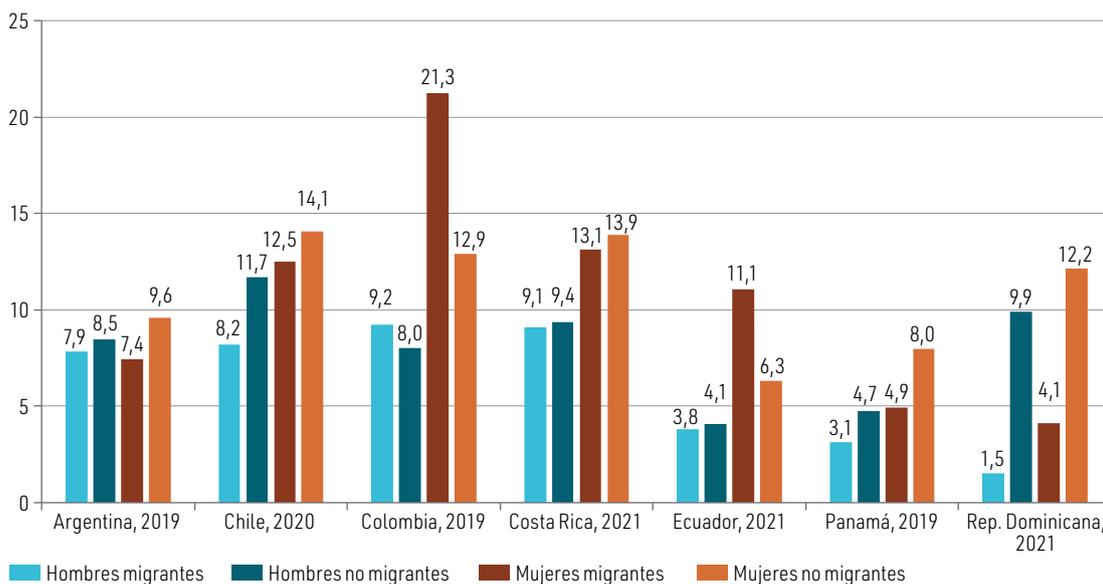
En suma, el ejercicio indica que, aun imponiendo una estructura etaria similar a la de la población nativa, y con algunas excepciones, las personas migrantes participan más que las nativas en la fuerza de trabajo.

## b) Los niveles de desocupación de la población migrante tienden a ser menores

En los siete países analizados, las tasas de desocupación son inferiores entre las personas migrantes (véase el gráfico III.14). Este fenómeno puede deberse a varias causas, como la mayor empleabilidad, calificaciones y competencias de los inmigrantes, aunque también podría ser resultado de una menor protección frente al desempleo o una mayor disposición a sacrificar condiciones laborales decentes, dada la mayor urgencia por contar con un empleo o actividad remunerada (CEPAL/OIT, 2017). En la Argentina, por ejemplo, esto último se observó tanto en tiempos de expansión económica como en períodos recesivos, y se vinculó con la mayor flexibilidad de las personas migrantes a adaptarse a los vaivenes de la demanda y a aceptar condiciones de empleo más precarias (Cerrutti y Maguid, 2007).

### Gráfico III.14

América Latina (7 países): tasas de desocupación, por condición migratoria y género, último año disponible (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Si bien en general se observa que las tasas de desocupación entre las personas migrantes son inferiores a las de personas no migrantes, los casos de Colombia y el Ecuador no se adecuan a este patrón, lo que podría deberse a la cuantiosa y acelerada llegada de inmigrantes en ambos países y a que las personas inmigrantes recientes, en particular las mujeres, hayan tenido dificultades para obtener empleos o generarlos por sí mismas, incluso en actividades informales.

### c) Perfiles educativos de las personas trabajadoras migrantes y su inclusión laboral

Los perfiles educativos de las poblaciones trabajadoras migrantes son clave a la hora de alcanzar una inclusión laboral más plena, particularmente en lo que respecta a la calificación de la ocupación y los ingresos. La perspectiva del capital humano, que ha sido muy influyente en la literatura sobre la inserción diferenciada y la brecha de ingresos de las poblaciones migrantes, se basa en una concepción meritocrática para explicar las desigualdades. En ella se plantea que son las diferencias en la productividad de los trabajadores (determinadas por sus distintas dotaciones de capital humano) las que explican las desigualdades (Becker, 1964; Mincer, 1974). Sin embargo, el indicador de nivel educativo alcanzado resulta insuficiente para explicar las diferencias en la inclusión laboral entre los trabajadores nativos y migrantes, por lo que se han propuesto otros aspectos de relevancia, entre estos, el lugar donde se adquirió la educación (en el país de origen o en el de destino) y el tiempo de residencia en el país (que se refiere a la acumulación de experiencia en el mercado de trabajo y a un incremento del capital social en el país de recepción).

Con frecuencia las personas migrantes encuentran barreras de distinto tipo para transferir sus competencias de forma adecuada, ya sea porque no es sencillo trasladar la experiencia previa a un mercado de trabajo que tiene una lógica y una dinámica propia, o porque es difícil lograr que los títulos o credenciales educativas sean reconocidos oficialmente. Estas barreras pueden marginalizar a la fuerza de trabajo migrante que cuenta con calificaciones adecuadas. A estos factores se suman la irregularidad migratoria, que inhabilita el acceso a empleos formales, y la discriminación abierta. Claramente, la subocupación de las personas migrantes por esos motivos representa una pérdida para el país de destino, que no aprovecha a pleno las competencias y calificaciones de esa fuerza de trabajo (Martínez y Cano, 2022).

La información que se obtiene de las encuestas de hogares permite lograr un acercamiento parcial a este tema mediante el análisis del nivel educativo de los trabajadores migrantes<sup>14</sup>. Una primera observación es la marcada heterogeneidad entre las poblaciones inmigrantes, lo que denota fundamentalmente variaciones derivadas de sus orígenes nacionales. Los países que no tienen tradición como receptores de inmigración acogen una población migrante con perfiles educativos frecuentemente más elevados que la población nativa. Es lo que ocurre en Colombia y el Ecuador con la llegada de la población venezolana. En el caso de Chile ocurre algo similar: ocho de cada diez personas migrantes que habían llegado a dicho país entre 2010 y 2015 contaban con educación terciaria (Carrasco y Suárez, 2018). En Costa Rica, en cambio, que tradicionalmente ha recibido población de Nicaragua, los perfiles educativos de la población migrante son inferiores a los de la población no migrante.

En la Argentina, la población inmigrante proviene de distintos países y posee perfiles educativos muy diferenciados<sup>15</sup>. Por un lado, las personas oriundas del Estado Plurinacional de Bolivia y el Paraguay poseen niveles educativos inferiores a los de la sociedad receptora y, por el otro, las personas migrantes del Perú, Colombia, la República Bolivariana de Venezuela y otros orígenes extrarregionales tienen niveles superiores (Cerrutti, 2018)<sup>16</sup>. Panamá y la República Dominicana se encuentran en situaciones completamente opuestas. En el primer caso, la fuerza de trabajo migrante exhibe los perfiles educativos más altos. En la República Dominicana, en cambio, los niveles educativos de la población inmigrante, que en su mayoría proviene de Haití, son significativamente más bajos que los de la población autóctona (véase el gráfico III.15).

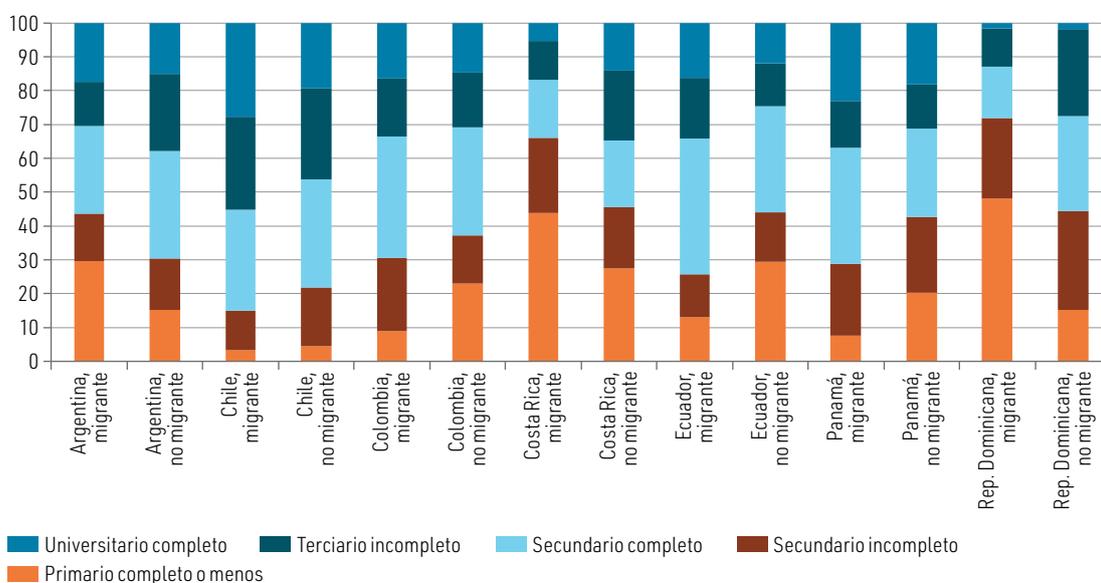
<sup>14</sup> Si bien la mayoría de las encuestas permiten distinguir a las personas migrantes mediante alguna variable relativa al tiempo de residencia, por lo general el número de casos es muy pequeño como para hacer afirmaciones que no tengan un margen de error considerable.

<sup>15</sup> Los países de los que proviene la población inmigrante de la Argentina son, por ejemplo, el Paraguay, el Estado Plurinacional de Bolivia, el Perú, Chile, el Uruguay, Colombia y la República Bolivariana de Venezuela, entre otros. Asimismo, persiste una población envejecida de inmigrantes de origen transatlántico.

<sup>16</sup> En un estudio realizado en 2022 por la Dirección Nacional de Población (DNP, 2022) a partir de datos administrativos, el número de residentes extranjeros en la Argentina con Documento Nacional de Identidad (DNI) ascendía a 3.033.786 personas, de las cuales el 30% había nacido en el Paraguay, el 22% en el Estado Plurinacional de Bolivia, el 10% en el Perú, el 7% en la República Bolivariana de Venezuela y el 7% en Chile.

Gráfico III.15

América Latina (7 países): distribución porcentual de la fuerza de trabajo, por nivel educativo y condición migratoria, último año disponible



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** Los datos corresponden a 2019 en el caso de la Argentina, Colombia y Panamá; a 2020 en el de Chile, y a 2021 en el de Costa Rica, el Ecuador y la República Dominicana.

La llegada reciente de migrantes, particularmente de la República Bolivariana de Venezuela, tuvo un impacto positivo en el perfil educativo de las personas migrantes en varios países de destino. Esto ocurrió en Chile, donde el porcentaje de personas migrantes con alguna educación de nivel terciario (incluidos los graduados universitarios) pasó del 39% en 2013 al 55% en 2020, pero también en la Argentina, donde pasó del 24% en 2014 al 30% en 2019, y en la República Dominicana, donde pasó del 10% en 2016 al 13% en 2021. En Panamá, por el contrario, la población de migrantes con un nivel elevado de educación se redujo del 45% al 37% entre 2017 y 2019, y, en Costa Rica, el perfil educativo de esa población se mantuvo prácticamente constante de 2014 a 2021.

#### d) Inclusión laboral: informalidad e intensidad de las jornadas laborales

Conectado con lo anterior, cabe destacar que la población trabajadora migrante se encuentra con mayor frecuencia en condiciones de informalidad laboral, tema central para las políticas de inclusión laboral (CEPAL/OIT, 2017; véase el capítulo II). Esta desventaja se relaciona, por un lado, con la concentración de las trabajadoras y los trabajadores migrantes en ocupaciones y sectores en que la incidencia de condiciones de trabajo informales es mayor (comercio, servicios personales, construcción o pequeños talleres en la industria de la alimentación o de la confección) y, por el otro, con la mayor vulnerabilidad debida a la propia condición de migrantes. A pesar de los compromisos internacionales relacionados con la protección de los trabajadores migrantes (véase el recuadro III.6), las actividades informales presentan en general una mayor facilidad de entrada y, si media una relación de dependencia asalariada, esta se da por fuera del marco regulatorio laboral. A los sectores clásicos en que las condiciones de trabajo informales son más frecuentes se les vienen sumando otros, como el trabajo en plataformas digitales, en particular las plataformas de transporte y de trabajadores de reparto (como se describió en el caso de las plataformas de trabajo doméstico en la sección A de este capítulo).

**Recuadro III.6****Compromisos internacionales relacionados con la protección de los trabajadores migrantes**

Para orientar las políticas públicas de inclusión laboral de las personas migrantes, es importante tomar en cuenta los compromisos establecidos en los acuerdos internacionales, como el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013) y el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (2018), además de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares (1990), y los convenios laborales específicos de la OIT, a saber, el Convenio sobre la Conservación de los Derechos de Pensión de los Migrantes, 1935 (núm. 48), el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias), 1975 (núm. 143).

El objetivo de estos instrumentos es facilitar la movilidad laboral, evitar la irregularidad, proteger el derecho al trabajo decente y la protección social, y evitar la discriminación. Mientras que la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares constituye un instrumento vinculante en el marco del derecho internacional de los derechos humanos de las Naciones Unidas cuyo objeto es la protección de todas las personas migrantes (trabajadores y sus familias), los Convenios son instrumentos con focos más específicos destinados a conservar los derechos de pensión de los migrantes (núm. 48), a promover la igualdad de tratamiento entre los trabajadores nacionales y extranjeros en situación regular (núm. 97), y a promover la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (núm. 143).

En el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, ratificado por la enorme mayoría de los países de la región, se asumen los siguientes compromisos: minimizar los factores adversos y estructurales que obligan a las personas a abandonar su país de origen (objetivo 2); aumentar la disponibilidad y flexibilidad de las vías de migración regular (objetivo 5); facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente (objetivo 6); empoderar a los migrantes y las sociedades para lograr la plena inclusión y la cohesión social (objetivo 16); invertir en el desarrollo de aptitudes y facilitar el reconocimiento mutuo de aptitudes, cualificaciones y competencias (objetivo 18), y colaborar para facilitar el regreso y la readmisión en condiciones de seguridad y dignidad, así como la reintegración sostenible (objetivo 21).

Por otra parte, en el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo se reconoce que las personas migrantes realizan importantes contribuciones a los países de origen y de destino, y se manifiesta preocupación por el impacto de la crisis económica en las condiciones de vida de las personas migrantes y por la creciente complejidad de la migración. Se destaca que el proceso de desarrollo económico a escala mundial genera desigualdades y asimetrías que producen, a la vez, la disponibilidad de mano de obra dispuesta a trabajar por salarios mínimos y en condiciones precarias, y la demanda de condiciones altamente flexibles para extraer su fuerza productiva sin respetar sus derechos humanos, en particular, cuando se trata de personas provenientes de economías menos desarrolladas o en situación de mayor pobreza. En el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, los países acordaron diez medidas prioritarias, entre ellas: elaborar estrategias integrales globales y regionales para erradicar la vulneración de los derechos humanos de las personas migrantes, así como aprovechar los beneficios y enfrentar los desafíos que plantea la migración, entre ellos, aquellos derivados de las remesas y de la migración calificada en sectores de alta demanda, así como la participación diferenciada de hombres y mujeres y la transnacionalización del cuidado (medida prioritaria 68); promover la suscripción de convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social que permitan acumular años de trabajo a los trabajadores migrantes (medida prioritaria 69), y dar prioridad, en cada país, al fortalecimiento de los canales de coordinación intersectorial y, entre los países, al reforzamiento de los mecanismos de cooperación intergubernamental, para garantizar el ejercicio de los derechos humanos de todas las personas migrantes, independientemente de su condición migratoria, con una perspectiva de género (medida prioritaria 73).

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

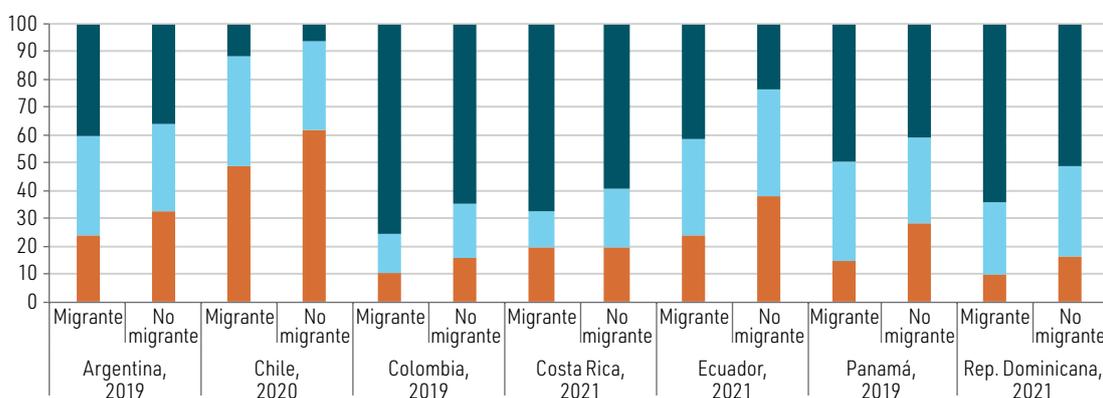
Un aspecto relativamente poco explorado de las condiciones laborales de la fuerza de trabajo migrante se refiere a la intensidad de su jornada laboral, es decir, al número de horas trabajadas. La información indica que el número de horas semanales que las personas migrantes trabajan es superior al de las no migrantes. A pesar de la variación entre países respecto a la cantidad de horas semanales trabajadas, en todos ellos las personas migrantes tienen jornadas de trabajo más intensas que las no migrantes.

No sorprende que las jornadas laborales de los hombres sean más extensas que las de las mujeres, dado que, a pesar de la mayor participación laboral femenina, son las mujeres las que continúan siendo las principales responsables de ejercer las tareas de cuidado (véase la sección A de este capítulo). Sin embargo, las brechas entre las horas trabajadas que se observan según la condición migratoria ocurren tanto entre los hombres como entre las mujeres (véase el gráfico III.16). Esas diferencias merecen ser estudiadas en mayor profundidad, dado que pueden indicar diversas circunstancias: la existencia de una mayor dedicación derivada de necesidades económicas más acuciantes (incluida la necesidad de transferir remesas); una mayor disposición a trabajar jornadas largas como una estrategia para aumentar la estabilidad laboral, y la imposición de los empleadores, sobre todo en contextos de elevada informalidad.

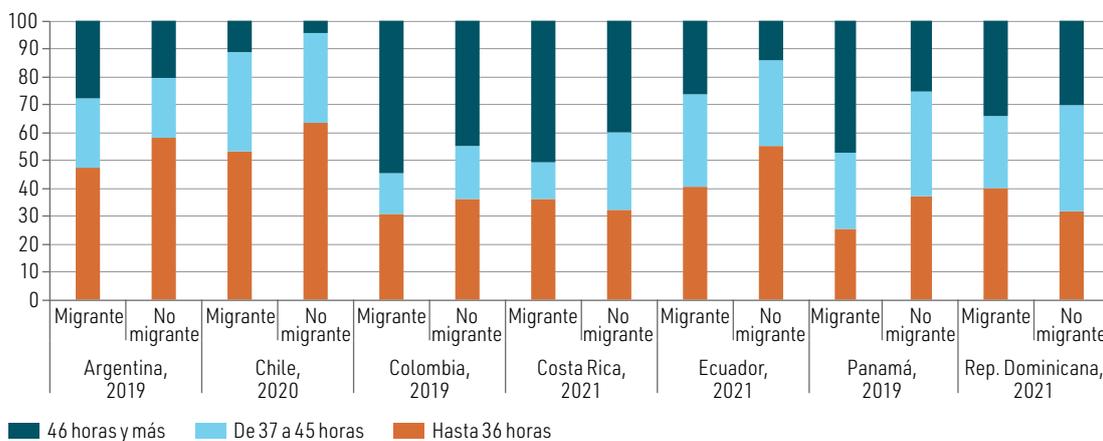
### Gráfico III.16

América Latina (7 países): distribución de las personas ocupadas, por cantidad de horas semanales trabajadas, condición migratoria y sexo, último año disponible  
(En porcentajes)

#### A. Hombres



#### B. Mujeres



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

### e) Rasgos salientes de la participación de la fuerza de trabajo migrante en el mercado laboral

La categoría ocupacional alude al tipo de relación que mantienen las trabajadoras y los trabajadores en el mercado de trabajo; es decir, si se trata de una ocupación que se lleva a cabo de forma autónoma en su propio negocio, empresa o sociedad, como obreros o empleados, o como trabajadores familiares. Esas categorías en sí mismas no son indicativas de la calidad o las condiciones de trabajo, aunque su evolución en el transcurso de los procesos de desarrollo ha dado lugar a debates en torno al dinamismo de los mercados laborales y a su capacidad para absorber trabajadores en condiciones de formalidad en la región. En efecto, en la literatura de América Latina se han vinculado estrechamente ciertas actividades que se desempeñan por cuenta propia con el sector informal urbano (OIT, 1987; Mezzera, 1987; Portes, 1990), así como con el funcionamiento de mercados de trabajo duales o segmentados. Sin embargo, el trabajo por cuenta propia y el de los patrones microempresarios evoca una multiplicidad de actividades, desde profesionales independientes hasta vendedores ambulantes. Es por ello que es preciso complementar esta información con otras características que den cuenta del tipo de actividad y las condiciones laborales.

Tal como se mencionaba al inicio de este capítulo, los ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad se combinan y entrecruzan, y crean núcleos de exclusión que inciden en las oportunidades de inclusión social y laboral de algunos grupos poblacionales. En este caso, se puede ver cómo las barreras de inclusión pueden ser mayores para las mujeres migrantes. El cuadro III.3 muestra que la extensión del trabajo asalariado es más baja entre las mujeres migrantes que entre las no migrantes, algo que no se observa de modo sistemático entre los hombres. En la Argentina, Costa Rica y Panamá hay una fuerte presencia de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico (tal como se describió en la sección anterior). En la República Dominicana hay una gran presencia de trabajadores por cuenta propia y de empleadas domésticas. Entre los hombres destaca la mayor presencia de las personas migrantes como empleadoras en Panamá y como trabajadoras por cuenta propia en la Argentina.

Las trabajadoras migrantes se insertan en ocupaciones de menor calificación y jerarquía respecto a las no migrantes (véase el cuadro III.4). Con excepción del Ecuador, el porcentaje de mujeres migrantes en ocupaciones no calificadas supera el de las no migrantes; si a estas se suman las ocupadas en servicios o como vendedoras, el porcentaje de mujeres migrantes asciende a cerca del 70%. Solo en el Ecuador y Panamá las mujeres migrantes logran acceder a ocupaciones de elevada calificación en proporciones similares a las nativas. En tal sentido, las mujeres migrantes pueden concebirse como doblemente segregadas en términos ocupacionales: por ser mujeres y por ser migrantes. Además de la concentración en el servicio doméstico y de cuidado (véase la sección A), las pocas opciones ocupacionales disponibles se ofrecen en el sector del comercio y la hotelería<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> En Colombia, por ejemplo, el 50% de las trabajadoras migrantes se inserta en ese sector, y, en el Ecuador, el 46%.

### Cuadro III.3

América Latina (7 países): población ocupada, por condición migratoria, categoría ocupacional y sexo, último año disponible  
(En porcentajes)

Sexo y categoría ocupacional	Argentina, 2019		Chile, 2020		Colombia, 2019		Costa Rica, 2021		Ecuador, 2021		Panamá, 2019		República Dominicana, 2021	
	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes
<b>Hombres</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Asalariados	63,5	70,5	76,1	69,1	50,3	48,4	73,1	71,4	56,9	51,4	56,1	60,9	29,4	49,0
Cuenta propia	36,5	29,5	23,9	30,9	49,7	51,6	26,9	28,6	43,1	48,6	43,9	39,1	70,6	51,0
<b>Mujeres</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Asalariadas	34,9	61,3	66,8	67,5	40,8	43,9	49,7	66,9	43,3	31,2	42,4	55,5	27,5	57,0
Cuenta propia	31,4	24,1	22,8	27,9	50,4	49,2	18,8	20,7	49,3	64,2	37,0	36,3	55,7	30,9
Empleada doméstica	33,7	14,6	10,3	4,7	8,8	6,9	31,5	12,5	7,4	4,7	20,6	8,1	16,8	12,1

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

## Cuadro III.4

América Latina (6 países): población ocupada, por condición migratoria, grupo ocupacional y sexo, último año disponible  
(En porcentajes)

Sexo y grupo ocupacional	Argentina, 2019		Chile, 2020		Costa Rica, 2021		Ecuador, 2021		Panamá, 2019		República Dominicana, 2021	
	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes	Migrantes	No migrantes
<b>Hombres</b>												
Directivos, profesionales y técnicos	20,8	27,1	28,1	28,7	9,4	23,6	11,9	9,9	31,7	17,8	7,0	11,3
Empleados de oficina	5,3	7,7	7,0	4,6	3,7	6,5	2,1	2,4	2,3	3,3	2,1	5,2
Oficiales, operarios, operadores y artesanos	45,7	32,0	29,5	32,2	26,9	25,0	25,4	25,0	30,7	32,5	37,5	39,6
Trabajadores de los servicios y vendedores	19,0	18,8	18,3	15,7	13,7	15,7	21,8	13,8	20,3	13,0	9,4	20,4
Trabajadores no calificados	9,0	13,8	16,4	16,0	42,7	24,2	26,7	23,7	13,1	20,1	39,1	13,7
Otras ocupaciones	0,2	0,6	0,7	2,9	3,5	5,1	12,2	25,1	1,9	13,3	4,8	9,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Mujeres</b>												
Directivos, profesionales y técnicos	16,4	34,6	26,5	39,2	11,6	33,2	17,6	15,0	24,6	30,5	10,7	22,1
Empleados de oficina	7,0	12,9	6,9	7,6	3,9	11,7	2,8	3,4	5,4	11,0	3,2	13,3
Oficiales, operarios, operadores y artesanos	5,5	6,1	4,9	6,4	6,8	7,4	6,5	6,1	4,8	8,0	2,2	6,2
Trabajadores de los servicios y vendedores	37,9	28,0	35,6	27,8	29,7	25,5	39,1	27,8	39,1	26,5	45,2	34,1
Trabajadores no calificados	33,1	18,2	25,9	18,5	47,2	21,3	29,8	33,7	25,9	16,0	37,3	23,6
Otras ocupaciones	0,0	0,1	0,3	0,5	0,8	0,8	4,2	14,0	0,3	8,0	1,4	0,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

En el caso de los hombres, si bien el acceso de las personas migrantes a ocupaciones que suponen una mayor calificación también es menor que el de las personas nativas, hay excepciones. En Panamá, los trabajadores migrantes acceden con mayor frecuencia a dichas ocupaciones y, en Chile, se insertan en similar proporción en ocupaciones directivas, gerenciales y técnicas. En el Ecuador los perfiles ocupacionales no difieren significativamente, salvo que hay una mayor presencia de nativos como trabajadores calificados agrarios, y una mayor presencia de migrantes como trabajadores de los servicios y vendedores.

En los casos de la Argentina, Costa Rica y la República Dominicana, las personas migrantes en general llevan a cabo con más frecuencia actividades de escasa calificación o de calificación operativa, lo que se vincula tanto con sus perfiles de calificación como con su concentración en sectores específicos de la economía<sup>18</sup>. En la República Dominicana, casi el 40% son trabajadores no calificados y más de un 30% adicional son oficiales y operarios.

#### f) Diferencias de ingresos entre las personas migrantes y las no migrantes

El examen de las brechas de ingresos, es decir, la razón entre el ingreso promedio que las personas no migrantes y las migrantes obtienen de su ocupación principal, contemplando el nivel educativo y el sexo, indica tres fenómenos destacables. El primero es que no se detecta una pauta generalizada de penalidad en los ingresos de las personas migrantes (véase el cuadro III.5). La situación varía de forma significativa entre los países, los hombres y las mujeres, y de acuerdo con el nivel educativo de los trabajadores, lo que sugiere la necesidad de estimar diferencias de ingresos controlando por un mayor número de características que los afectan. Un aspecto que se debe destacar es que, cuanto mayor es el nivel educativo de las personas ocupadas, mayor es la brecha entre las personas nativas y las personas migrantes a favor de las primeras. Es decir, la penalidad en los ingresos por condición migratoria es mayor entre las personas ocupadas con niveles educativos más altos. Este patrón se observa en cinco de los siete países analizados, con la excepción de Panamá (país en que sistemáticamente las personas migrantes obtienen mayores ingresos que las nativas) y el Ecuador. Entre los trabajadores con bajos niveles de educación, por el contrario, las diferencias son menos pronunciadas o son en favor de las poblaciones migrantes (claramente es el caso de Chile y el de las mujeres en Costa Rica)<sup>19</sup>.

Existe un vasto número de factores que pueden intervenir en estas diferencias y que se deberían tener en cuenta, como la cantidad de horas trabajadas, el tiempo de residencia en el país, la condición migratoria y las características de la inclusión laboral. Con el propósito de indagar en la existencia de una penalidad en los ingresos debido a la condición migratoria, pero manteniendo constantes algunos de los factores mencionados, se estimaron modelos de regresión lineal múltiple (OLS) que predicen el logaritmo de ingresos mensuales obtenidos en la ocupación principal de forma separada entre los hombres y las mujeres. En un primer modelo se incluye la condición migratoria y se controla por la edad, los años de educación formal completos y las horas trabajadas, mientras que en un segundo modelo se agregan las siguientes variables: asalariados que no están afiliados al sistema de pensiones, y trabajadores independientes cuyo nivel educativo completo máximo es la primaria (véase el cuadro III.6).

<sup>18</sup> En la Argentina, tres de cada diez trabajadores migrantes se desempeñan laboralmente en el sector de la construcción, mientras que, en Costa Rica, el sector agropecuario, el de la construcción y el del comercio y la hotelería emplean a seis de cada diez.

<sup>19</sup> Las brechas por condición migratoria y sexo indican que, sistemáticamente y con independencia del nivel educativo, las mujeres obtienen ingresos promedio inferiores a los hombres. A igualdad de nivel educativo, los hombres no migrantes obtienen ingresos que superan entre un 60% y un 140% el de las mujeres migrantes.

Cuadro III.5

América Latina (7 países): razón entre el ingreso promedio que las personas no migrantes y las migrantes obtienen de su ocupación principal, por nivel educativo y sexo, último año disponible (En porcentajes)

País y sexo		Primario completo o incompleto	Secundario incompleto	Secundario completo	Terciario incompleto	Terciario completo
Argentina, 2019	Hombres	<b>100</b>	<b>125</b>	<b>103</b>	123	120
	Mujeres	<b>91</b>	<b>106</b>	<b>119</b>	144	136
Chile, 2020	Hombres	<b>80</b>	<b>91</b>	<b>109</b>	<b>127</b>	<b>172</b>
	Mujeres	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>97</b>	<b>120</b>	<b>123</b>
Colombia, 2019	Hombres	<b>104</b>	<b>118</b>	<b>135</b>	<b>137</b>	<b>112</b>
	Mujeres	<b>101</b>	<b>113</b>	<b>129</b>	<b>146</b>	<b>186</b>
Costa Rica, 2021	Hombres	<b>109</b>	<b>114</b>	<b>106</b>	139	121
	Mujeres	<b>82</b>	<b>105</b>	<b>106</b>	129	127
Ecuador, 2021	Hombres	<b>99</b>	<b>101</b>	<b>112</b>	<b>131</b>	<b>97</b>
	Mujeres	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>114</b>	<b>116</b>	<b>111</b>
Panamá, 2019	Hombres	41	<b>63</b>	<b>91</b>	52	67
	Mujeres	56	63	<b>94</b>	90	95
República Dominicana, 2021	Hombres	<b>102</b>	<b>108</b>	98	95	125
	Mujeres	<b>121</b>	<b>88</b>	<b>121</b>	111	140

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Nota: Los valores iguales a 100 implican igualdad de ingresos entre las personas migrantes y las no migrantes, los superiores a 100, ingresos superiores entre las no migrantes, y los inferiores a 100, ingresos superiores entre las personas migrantes (por ejemplo, un valor de 90 implica que el ingreso promedio de las personas no migrantes es el 90% del de las personas migrantes). Los valores resaltados en negritas indican que la estimación es estadísticamente significativa.

Cuadro III.6

América Latina (7 países): coeficientes relativos a la variable condición de migración en modelos de regresión lineal múltiple (OLS) que predicen el logaritmo natural (Ln) de ingresos en la ocupación principal de hombres y mujeres, último año disponible

País	Hombres		Mujeres	
	Modelo 1*	Modelo 2**	Modelo 1*	Modelo 2**
Argentina, 2019	<b>-0,0659</b>	<b>-0,00513</b>	<b>-0,145**</b>	<b>-0,118**</b>
	(0,0417)	(0,0410)	(0,0572)	(0,0559)
Número de casos	13,333	13,333	10,344	10,344
R cuadrado	0,248	0,308	0,349	0,411
Chile, 2020	<b>-0,176***</b>	<b>-0,172***</b>	<b>-0,0969**</b>	<b>-0,0951**</b>
	(0,0612)	(0,0594)	(0,0443)	(0,0441)
Número de casos	34,767	34,767	28,272	28,272
R cuadrado	0,311	0,314	0,352	0,354
República Dominicana, 2021	<b>0,0225</b>	<b>0,0335</b>	<b>0,0602</b>	<b>0,132***</b>
	(0,0255)	(0,0261)	(0,0440)	(0,0437)
Número de casos	19,692	19,692	12,020	12,020
R cuadrado	0,212	0,217	0,346	0,372
Colombia, 2019	<b>-0,281***</b>	<b>-0,205***</b>	<b>-0,407***</b>	<b>-0,352***</b>
	(0,0137)	(0,0139)	(0,0200)	(0,0202)
Número de casos	177,762	177,762	139,506	139,506
R cuadrado	0,350	0,370	0,466	0,473

País	Hombres		Mujeres	
	Modelo 1*	Modelo 2**	Modelo 1*	Modelo 2**
Costa Rica, 2021	<b>-0,0764***</b>	<b>-0,0578**</b>	<b>-0,0592*</b>	<b>-0,0480</b>
	(0,0262)	(0,0260)	(0,0330)	(0,0312)
Número de casos	7,556	7,556	4,696	4,696
R cuadrado	0,419	0,451	0,570	0,600
Ecuador, 2021	<b>-0,150***</b>	<b>-0,0953***</b>	<b>-0,132***</b>	<b>-0,0858***</b>
	(0,0239)	(0,0243)	(0,0308)	(0,0297)
Número de casos	85,477	85,477	57,228	57,228
R cuadrado	0,336	0,354	0,475	0,482
Panamá, 2019	<b>0,138***</b>	<b>0,237***</b>	<b>0,0679</b>	<b>0,171***</b>
	(0,0377)	(0,0388)	(0,0414)	(0,0415)
Número de casos	11,083	11,083	6,978	6,978
R cuadrado	0,459	0,496	0,559	0,586

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** En el modelo 1, se controla por las siguientes variables: edad y edad<sup>2</sup> (edad al cuadrado), años de educación y horas trabajadas. En el modelo 2, se añade la variable de trabajo informal (Sí/No). \*\*\*:  $p < 0,01$ .

En el caso de los hombres, los resultados indican que, en Costa Rica, Chile, el Ecuador y Colombia, la penalidad de ingresos de los trabajadores migrantes se mantiene incluso con los controles. Esos trabajadores perciben entre un 7% y un 28% menos que sus pares nativos y, con la excepción de Chile, al introducir las variables del segundo modelo el efecto de la condición migratoria disminuye levemente. En la Argentina y la República Dominicana la penalidad de ingresos de los trabajadores migrantes desaparece con los controles, y en Panamá las personas migrantes obtienen ingresos superiores a las nativas.

En el caso de las mujeres también ocurre que las migrantes reciben ingresos inferiores a las no migrantes, y se destacan Colombia, donde las primeras perciben ingresos que son en promedio un 40% inferiores a los de las segundas, y la Argentina, donde, al contrario de lo que ocurre con los hombres, se observa penalidad de ingresos de las migrantes frente a las no migrantes. Panamá y la República Dominicana son casos anómalos, ya que en ambos los ingresos promedio de las migrantes son superiores a los de las nativas.

En suma, si bien los resultados obtenidos corroboran en gran parte que las personas migrantes perciben ingresos inferiores a las no migrantes, la diferencia en cuanto a la intensidad de los coeficientes y los datos que indican casos anómalos abren interrogantes sobre cómo pueden incidir las estructuras de los mercados de trabajo y las características específicas de la demanda de trabajadores migrantes. Sin duda, el tiempo de residencia y el origen nacional también desempeñan un papel relevante, pero lamentablemente no pueden examinarse debido al reducido tamaño muestral.

## C. Síntesis

Tal como se señaló en el capítulo II, la inclusión laboral es una parte del desarrollo social inclusivo que tiene por objeto garantizar que todas las personas ocupadas en la fuerza laboral tengan acceso a un trabajo decente que proporcione niveles de ingreso adecuados y acceso a la protección social. De esta manera, la inclusión laboral se caracteriza no solo por la inserción en el mercado laboral, sino también por las condiciones del trabajo al que se accede. En este *Panorama Social* se ha planteado que hay grupos poblacionales que, en los procesos de inclusión laboral, enfrentan mayores obstáculos

marcados por los ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad social (CEPAL, 2016a). En este capítulo se realizó un análisis enfocado en las desigualdades de género y la división sexual del trabajo, como condicionantes de los procesos de inclusión laboral de las mujeres. También se puso un énfasis especial en quienes se dedican al trabajo doméstico, que en su mayoría son mujeres. Se trata de un sector que avanza en cuanto a la normativa destinada a garantizar derechos, pero que aún presenta grandes obstáculos para la inclusión laboral. El capítulo también se enfocó en las personas migrantes internacionales y, en particular, las mujeres migrantes, en un contexto regional en que la migración se ha expandido de manera muy importante y en poco tiempo.

En la sección A de este capítulo se ilustró cómo la división sexual del trabajo y la organización social del cuidado continúan siendo uno de los nudos estructurales de la desigualdad de género en la región. Estas también son una de las barreras principales para la inclusión laboral de las mujeres, y atentan contra su autonomía y contra el ejercicio de los derechos (CEPAL, 2021a). Por ese motivo, en la región se enfrenta el desafío importante de, en algunos países, crear, y en otros, consolidar políticas y sistemas integrales de cuidados que permitan avanzar en la inclusión laboral, sobre todo de las mujeres. En ese contexto, los Gobiernos de la región han aprobado una serie de acuerdos fundamentales sobre el diseño y la aplicación de políticas de cuidados, acuerdos que tienen por objeto promover la corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres, y entre el Estado, el mercado, las comunidades y las familias (CEPAL, 2022b). En esas políticas se abordan las necesidades de las personas que necesitan cuidados —niñas y niños, personas mayores y personas con discapacidad que requieren de asistencia personal—, así como las necesidades de quienes los proporcionan.

Ello implica que estas políticas, que constituyen uno de los componentes de los sistemas de protección social, sean accesibles para quienes las necesitan y fortalezcan el rol del Estado en la prestación de los servicios que se brindan y el acceso a ellos. Eso supone, entre otras acciones, ampliar la oferta de los servicios de cuidado, fortalecer la regulación de los servicios y de las condiciones laborales de quienes trabajan en el sector, e implementar programas de formación (CEPAL/ONU-Mujeres, 2022). Se considera también indispensable que se contemplen políticas en que se establezcan licencias y otras regulaciones vinculadas a los tiempos que se dedican al cuidado, y que se destinen recursos a la población que necesita cuidados y que los brinda, especialmente a la que lo hace de manera no remunerada. Un aspecto clave que se debe considerar al diseñar estas políticas es la articulación y la armonización que debe haber entre las políticas integrales de cuidado, sus marcos normativos y sus principios, y el diseño general de las prestaciones de los sistemas de protección social.

Las transformaciones demográficas y los cambios en cuanto a la necesidad de cuidados del conjunto de la población obligan a poner atención, entre otros factores, a las condiciones en que trabajan las personas que cuidan. El aumento de la demanda y del trabajo de cuidados, en un contexto en que este se encuentra feminizado y poco valorado, alerta sobre el impacto que tendrá en el conjunto del mercado laboral (CEPAL, 2022b). Promover la inclusión laboral de las trabajadoras domésticas incide en gran medida en el empleo femenino en general y en el cierre de las brechas de género, en particular debido al peso que ese trabajo tiene en el total del trabajo remunerado que realizan las mujeres. Las políticas laborales son importantes para modificar la rígida división sexual del trabajo, no solo a través de mecanismos de incentivo para que las mujeres ingresen en sectores masculinizados con mayores grados de formalización y salarios más altos, sino también mediante medidas que promuevan la incorporación de los hombres en tareas históricamente feminizadas por su asociación al cuidado. Esta propuesta adquiere especial importancia en el marco de la creación de sistemas integrales de cuidados, a partir de los que se debería avanzar en la inclusión laboral, en especial en la de las mujeres.

En la sección B de este capítulo se describió en mayor profundidad la situación de la población migrante en la región y sus desafíos en lo que atañe a la inclusión laboral. El número de personas migrantes intrarregionales se ha incrementado de manera notable en América Latina y el Caribe, y esas personas se han establecido tanto en países que tenían larga tradición inmigratoria como en otros

que hasta hace pocos años eran países de emigración. Esta situación da lugar a retos significativos en los países de origen, tránsito, destino y retorno, donde hay que procurar la inclusión laboral de las personas migrantes, y encarar la discriminación y los prejuicios. La migración puede contribuir de diversas maneras al desarrollo social inclusivo de los países receptores, sobre todo si ocurre por las vías regulares, como opción informada y con protección de derechos, de conformidad con los instrumentos internacionales. Junto con el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, la Agenda 2030 y el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, es imprescindible consignar el compromiso de los países con la protección de las personas migrantes, cualquiera sea su condición administrativa.

Sobre la base de datos provenientes de las encuestas de hogares de la Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, el Ecuador, la República Dominicana y Panamá, se ha estimado el impacto de las personas migrantes en la demografía y la fuerza de trabajo, sus formas específicas de incorporación en el mercado laboral y su contribución al PIB (esa última estimación no se hizo en el caso de Panamá). El aporte demográfico se materializa a través de dos mecanismos: la propensión a migrar en edades adultas jóvenes, y la mayor propensión de las personas migrantes a participar en la fuerza de trabajo. Se trata de personas que en su mayoría se han formado en sus países de origen, por lo que el costo fiscal que suponen es inferior al de la población nativa. Obviamente, el beneficio es mayor cuanto más elevado es el perfil educativo de las personas migrantes. Con su trabajo, esas personas hacen asimismo una contribución considerable al PIB. Ese aporte varía en función del ciclo económico, del nivel de productividad, del dinamismo de los sectores económicos y de si las personas migrantes tienen acceso a la inserción o inclusión laboral.

Sin embargo, hay una marcada heterogeneidad en las características y los perfiles de las trabajadoras y los trabajadores migrantes de la región, sobre todo en lo que respecta al perfil educativo; asimismo, varían las estructuras de los mercados de trabajo en los que participan. Los contextos de recepción condicionan en gran medida las oportunidades ocupacionales de las personas migrantes, aunque su posicionamiento relativo con respecto a los trabajadores y las trabajadoras locales depende de otros factores, como la condición de irregularidad. Las oportunidades ocupacionales a las que acceden las personas migrantes son más restringidas, y están muy segmentadas en el caso de las mujeres, que trabajan en promedio un número mayor de horas y que, con mucha más frecuencia que sus pares no migrantes, lo hacen en condiciones de informalidad. Esas condiciones redundan en que el ingreso promedio de la ocupación principal de las personas migrantes sea inferior, y en que las mujeres migrantes sean las que se encuentran en la situación más desventajosa.

En todos estos análisis, la regularidad migratoria es condición fundamental (aunque no suficiente) para que las personas migrantes puedan acceder al empleo formal y a la inclusión laboral. Sin ella, las personas migrantes se ven impedidas de cotizar en la seguridad social y de obtener los beneficios asociados al empleo formal, como la protección contra el despido injustificado, las vacaciones pagas y todas las protecciones complementarias que las legislaciones laborales nacionales aseguran. Además de la regularidad migratoria, existen mecanismos a través de los cuales se podría favorecer el proceso de inclusión laboral de las personas migrantes y, a su vez, maximizar la contribución de estas a la sociedad de recepción. Un aspecto clave para llevar a cabo cualquier iniciativa de promoción de la empleabilidad es llegar a conocer antes en profundidad las características y las necesidades de las comunidades a las que se pretende promover. Un desafío es que la fuerza laboral migrante pueda hacer valer sus conocimientos y credenciales educativas adquiridas antes del proceso migratorio. Cuando se trata de títulos habilitantes, la recomendación evidente es acelerar los procesos de acreditación, pero también promover avales de competencias. Otro aspecto se refiere al manejo de información adecuada: promover la inclusión laboral de las personas migrantes requiere formular políticas laborales que permitan a esas personas contar con información relevante sobre las características específicas que tienen los procesos de búsqueda laboral en los distintos países, sus derechos laborales y las formas de proceder para acceder a la

justicia en caso de ser necesario. En ese sentido, se deben examinar las barreras que obstaculizan la inclusión laboral debido a la condición migratoria, y en las políticas de inclusión laboral se debería promover el acceso de las personas migrantes a programas de empleo nacionales o locales, así como a los planes de fomento al emprendimiento. Algo similar ocurre con la formación profesional y la certificación de competencias. La capacitación en competencias específicas puede hacer una diferencia a la hora de acercar la oferta laboral migrante a la demanda. Otra medida sería crear mecanismos adecuados y eficaces de intermediación laboral, es decir, mecanismos que articulen la demanda y la oferta de trabajo de los actores públicos o privados optimizando la colocación de la fuerza laboral y reduciendo los costos de búsqueda. En suma, las políticas de inclusión laboral pueden dar lugar a grandes diferencias en lo que respecta a los derechos y al bienestar de las personas migrantes, así como a las contribuciones que ellas hacen al desarrollo social inclusivo y sostenible de los países.

Los retos son considerables en sociedades en que a lo largo del tiempo ha habido dificultades persistentes relativas a la inclusión social y laboral de las personas. Un mecanismo eficaz para lograr el desarrollo social inclusivo y sostenible a nivel regional es aplicar políticas públicas basadas en la protección de los derechos y la igualdad de género, que estén orientadas a promover la inclusión de todas las personas, sin distinción de origen nacional, que contengan acciones afirmativas destinadas a lograr la igualdad sustantiva, y que promuevan los sistemas integrales de cuidado, el trabajo decente y la participación plena, significativa e igualitaria de las mujeres en sectores estratégicos de la economía.

Esta es una oportunidad muy valiosa para lograr que los compromisos de la Agenda Regional de Género, especialmente el reciente Compromiso de Buenos Aires, y del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo se reflejen en políticas públicas que mejoren la vida de las personas y favorezcan la inclusión laboral sin dejar a nadie atrás.

## Bibliografía

- Arias, K., P. Carrillo y J. Torres (2020), “Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en el Ecuador”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/75), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Banco Mundial (2022), “Remittances brave global headwinds. Special focus: climate migration”, *Migration and Development Brief*, N° 37, Washington, D.C.
- Baron, C. y L. Scuro (2023), “Los nudos estructurales de la desigualdad de género y los desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro del trabajo”, *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/63), M. Huepe (ed.), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Becker, G. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.
- Benencia, R. y A. Gazzotti (1995), “Migración limítrofe y empleo: precisiones e interrogantes”, *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, vol. 10, N° 31, Buenos Aires, Centro de Estudios Migratorios Latinoamericanos (CEMLA).
- Bensusán, G. (2020), “Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México”, *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 203 (LC/TS.2020/28), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Blanchard, O. (2023), *Las plataformas digitales de cuidados y sus servicios workertech en América Latina y el Caribe: análisis de un sector incipiente*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Canales, A. (2022), “Evaluación cuantitativa de las contribuciones de las migraciones recientes al desarrollo sostenible: el caso de Chile”, *Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible: estudios en países seleccionados*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/195), J. Martínez y M. Cano (eds.), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Canales, A. y otros (2013), *Vidas vulnerables: migración, derechos humanos y políticas públicas en cinco zonas fronterizas de América Latina*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.

- Carrasco, I. y J. Suárez (2018), “Migración internacional e inclusión en América Latina: análisis en los países de destino mediante encuestas de hogares”, *serie Políticas Sociales*, N° 231 (LC/TS.2018/57), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Cebollada, M. (2021), *Mecanismos de intermediación laboral en el trabajo del hogar remunerado en la Ciudad de México*, Ciudad de México, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Cecchini, S. y J. Martínez (2023), “Migración internacional en América Latina y el Caribe: una mirada de desarrollo y derechos”, *Revista CEPAL*, N° 141, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en prensa.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2023a), CEPALSTAT [base de datos en línea] <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>.
- (2023b), *Compromiso de Buenos Aires* (LC/CRM.15/6/Rev.1), Santiago.
- (2022a), *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2022* (LC/PUB.2022/15-P), Santiago.
- (2022b), *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género* (LC/CRM.15/3), Santiago.
- (2022c), *Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe: producción, inclusión y sostenibilidad* (LC/SES.39/3-P), Santiago.
- (2022d), *Panorama Social de América Latina, 2021* (LC/PUB.2021/17-P), Santiago.
- (2022e), *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2022* (LC/PUB.2022/9-P/Rev.1), Santiago.
- (2022f), *45 años de Agenda Regional de Género* (LC/MDM-E.2022/4), Santiago.
- (2021a), *Panorama Social de América Latina, 2020* (LC/PUB.2021/2-P/Rev.1), Santiago.
- (2021b), *Tecnologías digitales para un nuevo futuro* (LC/TS.2021/43), Santiago.
- (2020), “Los efectos del COVID-19: una oportunidad para reafirmar la centralidad de los derechos humanos de las personas migrantes en el desarrollo sostenible”, *Informe COVID-19*, Santiago.
- (2019a), *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes* (LC/CRM.14/3), Santiago.
- (2019b), *Panorama Social de América Latina, 2019* (LC/PUB.2019/22-P/Rev.1), Santiago.
- (2017a), *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo* (LC/CDS.2/3), Santiago.
- (2017b), *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030* (LC/CRM.13/5), Santiago.
- (2016a), *La matriz de la desigualdad social en América Latina* (LC/G.2690(MDS.1/2)), Santiago.
- (2016b), *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible* (LC/G.2686/Rev.1), Santiago.
- (2014), *Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible* (LC/G.2586(SES.35/3)), Santiago.
- (2012), *Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo* (LC/G.2524(SES.34/3)), Santiago.
- (2010), *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir* (LC/G.2432(SES.33/3)), Santiago.
- CEPAL/MMGyD (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Argentina) (2022), “Mapa Federal del Cuidado en la Argentina: construcciones conceptuales y usos”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/173-LC/BUE/TS.2022/18), Santiago.
- CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2023), “Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 28 (LC/TS.2023/70), Santiago.
- (2019), “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 20 (LC/TS.2019/31), Santiago.
- (2017), “La inmigración laboral en América Latina”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 16 (LC/TS.2017/30), Santiago.
- CEPAL/ONU-Mujeres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) (2022), *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe: elementos para su implementación* (LC/TS.2022/26), Santiago.
- Cerrutti, M. (2018) “Migrantes y migraciones: nuevas tendencias y dinámicas”, *La Argentina en el siglo XXI: cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual. Encuesta Nacional sobre la Estructura Social*, J. Piovani y A. Salvia (coords.), Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Cerrutti, M. y A. Maguid (2007), “Inserción laboral e ingresos de migrantes limítrofes y peruanos en el gran Buenos Aires”, *Notas de Población*, N° 83 (LC/G.2340-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Correa, M. (2021), “Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 11, N° 1, Sevilla, Universidad Pablo de Olavide (UPO).
- Damas de Matos, A. (2021), “The fiscal impact of immigration in OECD countries since the mid-2000s”, *International Migration Outlook 2021*, París, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

- DNP (Dirección Nacional de Población) (2022), “Caracterización de la migración internacional en Argentina a partir de los registros administrativos del RENAPER”, Buenos Aires [en línea] [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/12/caracterizacion\\_de\\_la\\_migracion\\_internacional\\_en\\_argentina\\_a\\_partir\\_de\\_los\\_registros\\_administrativos\\_del\\_renaper\\_dnp.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/12/caracterizacion_de_la_migracion_internacional_en_argentina_a_partir_de_los_registros_administrativos_del_renaper_dnp.pdf).
- Ehrenreich, B. y A. Russell (eds.) (2003), *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, Nueva York, Henry Holt & Company.
- Espejo, A. y V. Cortínez (2023), “Memoria del Tercer Seminario Regional de Desarrollo Social: promover la inclusión laboral como una forma de superar las desigualdades y la informalidad en América Latina y el Caribe”, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en prensa.
- Gontero, S. y M. Velásquez (2023), “Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2023/82), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Gutiérrez, A. y otros (2020), “Criterios de calidad en la estimación de indicadores a partir de encuestas de hogares: una aplicación a la migración internacional”, *serie Estudios Estadísticos*, N° 101, (LC/TS.2020/52), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Huepe, M. (ed.) (2023), “Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2023/63), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Hunt, A. y F. Machingura (2016), “A good gig? The rise of on-demand domestic work”, *Working Paper*, N° 7, Londres, Instituto de Desarrollo de Ultramar.
- Kalla, S. (2022), “Hacking platform capitalism: the case of domestic workers on South Africa’s SweepSouth platform”, *Gender & Development*, vol. 30, N° 3, Milton Park, Taylor & Francis.
- Mármora, L. (1977), “Política e investigación en el proceso de planificación migratoria”, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Programa de Investigaciones Sociales sobre Población en América Latina (CEPAL/PISPAL).
- Marshall, A. (1977), “Inmigración, demanda de fuerza de trabajo y estructura ocupacional en el área metropolitana argentina”, *Desarrollo Económico*, vol. 17, N° 65, Buenos Aires, Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES).
- Martínez, J. y M. Cano (eds.) (2022), “Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible: estudios en países seleccionados”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2021/195), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Mezzerá, J. (1987), “Notas sobre la segmentación de los mercados laborales urbanos”, *Documentos de Trabajo*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Nueva York, Oficina Nacional de Investigaciones Económicas (NBER).
- Ministerio del Interior de la Argentina (2022), *Caracterización de la migración internacional en Argentina a partir de los registros administrativos del RENAPER*, Buenos Aires.
- Morales, A., G. Acuña y K. Li Wing-Ching (2010), “Migración y salud en zonas fronterizas: Colombia y el Ecuador”, *serie Población y Desarrollo*, N° 92 (LC/L.3247-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- MTEySS/OISS/SRT (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/Organización Iberoamericana de Seguridad Social/Superintendencia de Riesgos del Trabajo) (2020), “Condiciones de empleo, trabajo y salud de trabajadoras domésticas de casas particulares: resultados de la [ECETSS] 2018”, Buenos Aires [en línea] [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_tdcp\\_-\\_ecetss\\_2018\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_tdcp_-_ecetss_2018_0.pdf).
- Naciones Unidas (2020), *International Migration 2020 Highlights* (ST/ESA/SER.A/452), Nueva York.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2023), “Quiénes son los trabajadores domésticos” [en línea] <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>.
- \_\_\_\_\_(2021a), *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*, Ginebra.
- \_\_\_\_\_(2021b), *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, Ginebra.
- \_\_\_\_\_(2021c), *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra.
- \_\_\_\_\_(2020), “La COVID-19 y los trabajadores de los cuidados a domicilio y en instituciones”, *Nota Informativa Sectorial de la OIT*, Ginebra.
- \_\_\_\_\_(2019), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Ginebra.
- \_\_\_\_\_(2011), *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*, Ginebra.
- \_\_\_\_\_(1987), *Adjustment and Social Debt: A Structural Approach*, Santiago.
- Pereyra, F., L. Poblete y A. Tizziani (2023), *Plataformas digitales de servicio doméstico y condiciones laborales: el caso de Argentina*, Buenos Aires, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Portes, A. (1990), *La economía informal en los países desarrollados y en los menos avanzados*, Buenos Aires, Editorial Planeta.
- Salazar, R. (2001), *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Stanford, Stanford University Press.
- UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas) (2020), *Consecuencias socioeconómicas del embarazo en la adolescencia en seis países de América Latina: implementación de la metodología para estimar el impacto socioeconómico del embarazo y la maternidad en adolescentes (Milena) en Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, México y Paraguay*, Panamá.
- Vaca Trigo, I. y C. Baron (2022), “Descentrar el producto interno bruto (PIB): bienestar, cuidados y tiempo”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/80), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Valenzuela, M., L. Scuro e I. Vaca Trigo (2020), “Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina”, *serie Asuntos de Género*, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

## Anexo III.A1

### Cuadro III.A1.1

América Latina (5 países): razón de posibilidades de regresión logística sobre la variable dependiente “dedicación al trabajo remunerado” en mujeres de 25 a 50 años, último año disponible

Variables	Países y años				
	Bolivia (Estado Plurinacional de), 2021	Chile, 2017	Guatemala, 2014	México, 2020	Uruguay, 2021
1 hijo	0,714***	1,028	0,577***	0,819***	1,058
2 hijo	0,605***	0,729***	0,591***	0,577***	0,971
3 hijos	0,550***	0,665***	0,598***	0,559***	0,721**
4 hijos	0,605***	0,597***	0,480***	0,584***	0,572***
5 hijos y más	0,405***	0,532***	0,394***	0,636***	0,561***
Edad	1,046***	1,017***	1,026***	1,016***	1,040***
Área rural	2,011***	0,538***	0,475***	0,964	0,906
Educación secundaria	1,116	1,926***	1,688***	1,244***	2,417***
Educación terciaria	2,084***	5,355***	2,806***	2,505***	9,419***
Constante	0,442***	0,654***	0,894	1,081	0,413***
Casos ( <i>En número</i> )	7 736	37 828	8 260	58 357	4 845

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** \*\*\*  $p < 0,01$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$ . Los errores estándares estimados son robustos y en ellos se considera el efecto del diseño muestral, salvo en el caso de Guatemala.

### Cuadro III.A1.2

América Latina (5 países): razón de posibilidades de regresión logística sobre la variable “dedicación al trabajo no remunerado en quehaceres domésticos” en mujeres de 25 a 50 años, último año disponible

Variables	Países y años				
	Bolivia (Estado Plurinacional de), 2021	Chile, 2017	Guatemala, 2014	México, 2020	Uruguay, 2021
1 hijo	5,152***	4,313***	1,871***	2,103***	2,620***
2 hijo	6,798***	7,746***	2,145***	3,182***	3,307***
3 hijos	8,140***	9,083***	2,157***	3,407***	4,292***
4 hijos	7,455***	10,30***	2,614***	3,223***	3,765***
5 hijos y más	10,38***	9,303***	3,064***	3,082***	5,478***
Edad	0,961***	0,986***	0,972***	0,986***	0,980***
Área rural	0,595***	2,258***	2,233***	1,152***	1,319
Educación secundaria	0,939	0,738***	0,526***	0,877***	0,461***
Educación terciaria	0,360***	0,208***	0,262***	0,401***	0,0902***
Constante	0,327***	0,103***	0,853	0,384***	0,210***
Casos ( <i>En número</i> )	7 736	37 828	8 260	58 357	4 845

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

**Nota:** \*\*\*  $p < 0,01$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*  $p < 0,1$ . Los errores estándares estimados son robustos y en ellos se considera el efecto del diseño muestral, salvo en el caso de Guatemala.



**Cueva de las Manos, cañadón  
del Alto Río Pinturas (Argentina).**

Arte rupestre prehistórico  
testimonio de la cultura de antiguos  
grupos humanos de la región.

Bajorrelieve en el caracol del edificio  
de la sede de la CEPAL en Santiago.

[www.cepal.org](http://www.cepal.org)



Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)  
Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC)  
[www.cepal.org](http://www.cepal.org)