

A 20 AÑOS DE LA
LEY DE MIGRACIONES

LEY 25.871



UN NUEVO PARADIGMA



Red de las Naciones Unidas
sobre la migración

Trabajando mejor en conjunto





the 1990s, the number of people with a diagnosis of schizophrenia has increased in many countries (1, 2). The prevalence of schizophrenia is estimated to be 1% (3).

There is a growing awareness of the need to improve the quality of life of people with schizophrenia. The World Health Organization (WHO) has developed the concept of 'recovery' as a goal for people with mental illness (4). Recovery is defined as a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a personal and unique process, and it is not always linear. It is a process of change that can occur at any time in a person's life. Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).

Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5). Recovery is a process of change through which people with mental illness realize their goals and aspirations, and take control of their lives (5).



Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración y sus miembros. Las denominaciones empleadas y la forma en que aparece presentado el material que contiene no implican juicio alguno por parte de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración y sus miembros sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La Red de las Naciones Unidas sobre la Migración se estableció para garantizar un apoyo efectivo y coordinado de todo el sistema para la implementación, el seguimiento y el examen del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular. La Red está integrada por los miembros del sistema de las Naciones Unidas que desean formar parte de ella y para los cuales la migración reviste importancia para sus mandatos.

El Pacto Mundial es el primer acuerdo de las Naciones Unidas negociado a nivel intergubernamental, elaborado bajo los auspicios de las Naciones Unidas, que abarca todas las dimensiones de la migración internacional de una manera holística y completa. Es un documento no vinculante que respeta el derecho soberano de los Estados a determinar quiénes pueden ingresar y permanecer en su territorio y demuestra un compromiso con la cooperación internacional en el ámbito de la migración. Brinda la importante oportunidad de mejorar la gobernanza migratoria, abordar los desafíos asociados con la migración en la actualidad, y fortalecer la contribución de las personas migrantes y de la migración al desarrollo sostenible.

Se autoriza su reproducción con permiso previo de los/las editores/as.

CRÉDITOS

Red de Naciones Unidas sobre la Migración en Argentina
Comité Ejecutivo
Coordinadora Residente del Sistema de Naciones Unidas en Argentina,
Claudia Mojica
Jefa de Oficina de OIM Argentina,
Gabriela Fernández

COORDINACIÓN GENERAL

Natalia Escoffier, Natalia Pérez Riveros, Carla Gerber (OIM Argentina).

EDICIÓN

Nuria Becú

ARTE Y DISEÑO

Nuria Becú
María Sibolich

ILUSTRACIONES

Lucía Ladreche

Red de Naciones Unidas sobre la Migración en Argentina
A 20 años de la Ley de Migraciones: Ley 25.871, un nuevo paradigma /
1a ed. -Ciudad Autónoma de Buenos Aires:
Organización Internacional para las Migraciones-OIM, 2023.

Libro digital, PDF
Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-48951-6-5

1. Ley de Migraciones. 2. Derechos Humanos. I. Título.
CDD 342.0830982

5

Migrantes, género y cuidado²⁷

Delfina García Hamilton y José Florito
(ONU MUJERES)²⁸

Mercedes Botto y Laura Golbert
(IICSAL- FLACSO-CONICET)

En la década de 1990 se cristalizaron dos cambios en los patrones migratorios que habían iniciado en 1960 en la República Argentina. Por un lado, la feminización de las migraciones y, por otro, su concentración en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) (Courtis y Pacecca, 2010). Las crisis macroeconómicas en la región funcionaron como factor de expulsión, mientras que la convertibilidad fija entre el peso argentino y el dólar estadounidense hasta inicios del 2000 fue un factor de atracción para las corrientes migratorias (Groisman y Cortés, 2004). En ese contexto, se consolidó el sector del trabajo doméstico como nicho laboral para las mujeres migrantes provenientes de países de la región (Ceriani, Courtis, Pacecca, Asa, y Pautassi, 2009).

No obstante, el deterioro de la situación económica argentina a principios del siglo XXI impactó fuertemente sobre el bienestar de las mujeres migrantes en general, y sobre las mujeres migrantes trabajadoras domésticas en particular. La reducción de los ingresos de las clases medias y la alta tasa de informalidad del sector tuvieron un efecto negativo sobre los indicadores laborales de las trabajadoras de casas particulares, que contaban con escasos instrumentos de protección social para suavizar la caída de su curva de ingresos (Groisman y Sconfienza, 2013).

27-Las autoras y el autor agradecen los comentarios que Cecilia Alemany y Beatriz García, de ONU Mujeres, realizaron a versiones preliminares de este artículo. Sus generosos aportes enriquecieron los argumentos presentados aquí.

28-Delfina García Hamilton. Especialista de Gobernanza, Mujeres, Paz y Seguridad la Oficina de ONU Mujeres en Argentina.

José Florito. Asistente programático de Gobernanza, Mujeres, Paz y Seguridad de la Oficina de ONU Mujeres en Argentina.

Esto inspiró innovaciones regulatorias en la política migratoria argentina que, desde un enfoque de derechos humanos, buscaron garantizar la ciudadanía social y política de las personas migrantes (Brumat y Aman-cay Torres, 2015). Los esfuerzos derivaron en la Ley 25.871, promulgada en 2004 por el Poder Ejecutivo Nacional luego de la sanción por parte del Congreso de la Nación el año previo. La normativa supuso un avance en la garantía de derechos a la población migrante, fundamentalmente facilitando la obtención de permisos de residencia, reduciendo los requisitos para la tramitación del Documento Nacional de Identidad (DNI), y permitiendo el acceso a una serie de servicios y prestaciones públicas. A esto se agregó la sanción en 2013 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844), que reconoció derechos laborales a un sector altamente feminizado (el 96,5% de la fuerza laboral son mujeres) y que ocupa a la mayoría de las mujeres trabajadoras (16,5%) (DNElyG, 2020). A su vez, el empleo doméstico remunerado ocupaba antes de la pandemia hasta a un tercio de las mujeres migrantes (OIM Argentina, 2022).

Pese a estos importantes avances en materia normativa, persisten desafíos para el goce efectivo de los derechos de las mujeres migrantes en Argentina. En general, su situación laboral y social es más precaria que la de las personas nativas (ENMA, 2020). La alta informalidad, los salarios bajos y los déficits de acceso a la salud y la protección social abren interrogantes acerca de cómo traducir el marco normativo de avanzada en mejoras concretas para ellas.

Este informe busca explorar esas preguntas y ofrecer recomendaciones preliminares al respecto. Para ello, la siguiente sección ofrece un breve panorama de la evolución normativa de la política de migraciones y de trabajo doméstico remunerado en Argentina en las últimas décadas, con foco en la Ley de Migraciones de 2003 y en el Régimen Especial para Trabajadores/as de Casas Particulares. Luego avanza con un panorama de la situación de las mujeres migrantes en Argentina según los últimos datos disponibles. Continúa con la identificación de desafíos de política pública para cerrar brechas de ejercicio de derechos entre la población migrante en general y entre las mujeres en particular. Y concluye con una serie de recomendaciones específicas para avanzar en esa dirección.

1-Avances normativos en el reconocimiento de derechos de las mujeres migrantes y su relación con el cuidado remunerado.

1.a. Breve historia de la legislación sobre migración en Argentina

Durante el proceso de consolidación del Estado argentino, se sancionó en 1876 la Ley 817 de Inmigración y Colonización. La norma buscó atraer personas europeas a través de políticas de inmigración selectiva con el objetivo de conseguir mano de obra calificada para el desarrollo nacional (Pacecca y Courtis, 2008). En años posteriores, la ley fue complementada y diversificada a través de decretos y regulaciones que compusieron un corpus fragmentario y contradictorio (Domenech, 2009) (Brumat y Amancay Torres, 2015). La Ley 817 consideraba a las mujeres como meras acompañantes circunstanciales de los inmigrantes varones que quería convocar, igualándolas a la situación de minoridad de edad de sus hijos e hijas (art. 15, Ley 817/1876).

A partir de la recuperación de la democracia en 1983, se inició un debate sobre la cuestión de la inmigración entre representantes sindicales, organizaciones confesionales, miembros de la sociedad civil y legisladores/as que promovieron principios que se verían plasmados en la Ley 25.871 de Migraciones, sancionada en 2003 y promulgada en 2004. Ésta estableció un nuevo paradigma basado en los derechos humanos y el rol del Estado como garante de su aplicación equitativa. Adicionalmente, incluyó un criterio para tramitar la residencia en base a la nacionalidad, cumpliendo así con el Acuerdo de Residencia para los/as Nacionales de los Estados Parte del Mercosur firmado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay en 2002. Con esta ley y el nuevo criterio, el Estado argentino cumplía con una deuda histórica, la de reconocer la importancia y los aportes de las personas migrantes limítrofes a la construcción y desarrollo del país (Brumat y Amancay Torres, 2015).

En cuanto a los derechos garantizados por esta ley, es posible identificar avances en los tres niveles progresivos y acumulativos de ciudadanía: la ciudadanía legal o derecho de residencia; la ciudadanía social a través del acceso a los servicios públicos; y la ciudadanía política a través del derecho al voto (Andrenacci, 2019). El Estado se compromete a garantizar la igualdad para las personas migrantes en el acceso a “servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social”. También define que la condición de irregularidad migratoria no puede ser usada como motivo para restringir el acceso a la salud, la asistencia social y la educación.

La sanción de la ley de Migraciones fue acompañada por un entramado institucional-programático para acelerar la regularización de personas migrantes. El más importante de ellos fue el Programa Nacional de Normalización Documentaria Migratoria, conocido como “Patria Grande”, consistente en una estrategia territorial y participativa (Domenech, 2007; Nicolao, 2010).

Desde una perspectiva de género, la norma puede ser considerada como un salto cualitativo en tanto se funda en el enfoque de derechos humanos. No obstante, mantiene la neutralidad expresiva respecto del género que puede contribuir a invisibilizar las características específicas que tiene el flujo migratorio de mujeres (Magliano, 2008).

1.b. Las mujeres migrantes y la economía del cuidado en Argentina

La relación entre las mujeres migrantes y la economía del cuidado anida un entramado de desigualdades que se refuerzan mutuamente generando dinámicas de exclusión y, en consecuencia, vulneraciones de derechos. En los países de la región se constata la persistencia de la desigualdad en la distribución de las tareas reproductivas (ONU Mujeres y CEPAL, 2021); en el caso de las mujeres que migran, la experiencia involucra de distintas maneras a otras personas del núcleo familiar que eran receptoras de cuidado en el país de origen por parte de esa mujer. Por lo tanto, la decisión de migrar en muchos casos dista de ser individual, adquiriendo dinámicas específicas que merecen una reflexión particular con el prisma de la perspectiva de género.

El análisis de los flujos migratorios desde una lente feminista ha creado el concepto de cadenas globales de cuidado para dar cuenta de la integración de redes de cuidado entre familias de diferentes países como consecuencia de los procesos de migración (Hochschild, 2000). Estas cadenas habilitan el sostenimiento y reproducción de las sociedades a través de las fronteras definidas nacionalmente, y están mediadas por ejes de poder entre los que se destaca el género, la clase social y la procedencia étnica (Pérez Orozco, 2007). La delegación de las tareas no remuneradas del cuidado por parte de las mujeres migrantes a otras personas –típicamente a mujeres de su familia nuclear o ampliada– se combina con la incorporación de las primeras al sector del cuidado remunerado, a menudo como estrategia de apuntalamiento del ingreso familiar de origen (Martelotte, 2015). Se estima que el 15,1% de las personas empleadas domésticas de los aglomerados urbanos es migrante, siendo hasta el 37,2% en el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Llambías, 2021).

El cuidado remunerado como sector económico y ámbito laboral tiene características que ponen en una situación de vulnerabilidad a quienes ejercen estas tareas. En primer lugar, persisten nociones culturales que desdibujan las tareas domésticas como parte de una relación laboral. Estudios cualitativos señalan que frecuentemente las trabajadoras son percibidas como personas que “ayudan” y “colaboran”, o que se da una transferencia afectiva asimétrica en el contexto de relaciones de poder basadas en la clase²⁹ (Abrahamson, 2018). En segundo lugar, pese a los esfuerzos por su regularización, continúa siendo un sector con una alta tasa de informalidad laboral: en 2023 llegó a ser del 71,5% (Secretaría de Seguridad Social, 2023). Esto repercute tanto en el acceso a instrumentos de protección social como al de cobertura de salud. A la vez, reduce los márgenes de negociación de las trabajadoras ante la amenaza del despido sin indemnización. En tercer lugar, la remuneración que reciben es baja a pesar de las regulaciones que existen para determinar salarios por hora para el sector. Se calcula que, en promedio, una trabajadora doméstica cobra el 46% de lo que cobra una empleada del sector privado y el 30% de lo que recibe una trabajadora formal. A su vez, las trabajadoras de casas particulares ganan el 26% de lo que ganan en promedio los varones empleados (DNElyG, 2020). Puede ser útil comparar la incidencia de la pobreza entre trabajadores de la construcción (sector altamente masculinizado) y trabajadoras de casas particulares, dado que ambas ramas de actividad están altamente generizadas y emplean personas de baja calificación técnica. En 2021, el 63% del personal de casas particulares estaba en la pobreza, frente al 51% de los trabajadores de la construcción (EPH, 2021 II T). En cuarto lugar, la atomización del servicio doméstico dificulta la organización colectiva para la demanda de mejoras salariales o de las condiciones de trabajo, algo que impacta en la persistencia de la vulneración de sus derechos (Ceriani, Courtis, Pacecca, Asa, y Pautassi, 2009). Según un reporte de la Iniciativa Spotlight, esto facilita el comportamiento abusivo por parte de sus empleadores/as, incluyendo maltrato verbal, psicológico, físico y abuso sexual. Las trabajadoras migrantes de casas particulares son las que reportan en mayor medida haber padecido algún trato similar, al que se suman violencias basadas en la xenofobia y el racismo (Iniciativa Spotlight Argentina, 2022). Finalmente, Argentina tiene la mayor proporción (48,9%) de trabajadoras/es domésticas/os que trabajan menos de 20 horas semanales (OIT, 2021) y casi un tercio trabaja en dos o más hogares (ECETSS, 2020). La frecuencia de la incidencia de jornadas parciales y multiplicidad de empleadores/as es cada vez mayor (ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022).

29-Un ejemplo típico es el de empleadores/as que consideran a las trabajadoras como “casi de la familia”, lo que dificulta la negociación del salario y de las condiciones de trabajo.



Esta acumulación de riesgos se traduce en una mayor vulneración social de las trabajadoras de casas particulares que se expresa en la incidencia de la pobreza de tiempo. El 51,6% de las trabajadoras de casas particulares son jefas de hogar, y el 46,7% de ellas tienen hijos/as a cargo. El 63,8% convive con niñas/os y adolescentes. Sin importar el rol que cumplan en su hogar, 8 de cada 10 trabajadoras de casas particulares asumen la responsabilidad de cuidadoras primarias dentro de sus hogares (DNElyG, 2021). Un estudio halló, además, que en los hogares donde la jefa de hogar es trabajadora de casas particulares, la incidencia de la pobreza era alrededor del doble que en los hogares de los conglomerados urbanos analizados en la Encuesta Permanente de Hogares (Llam-bías, 2021).

La situación de vulnerabilidad de las trabajadoras de casas particulares en general, y de las migrantes en particular, ganó tracción pública y espacio en la agenda de políticas en los últimos diez años. Un hito fundamental fue la sanción y promoción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares (Ley 26.844/2014). Esta normativa avanzó significativamente en el reconocimiento de derechos³⁰ de los y las trabajadores/as, al equiparar sus servicios al de personas que se desempeñan en otros sectores de la economía, en línea con la ratificación de la Convención 189 de la OIT sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, también en 2014. La ley define qué se considera por “trabajador/a de casa particular”, lista sus derechos, simplifica el registro para la parte empleadora, y establece un mecanismo tripartito permanente para el diálogo social entre la representación gubernamental, la parte empleadora y las personas trabajadoras. Además, define la aplicación de la Ley General de Contrato de Trabajo, que regula el empleo privado, para todas las dimensiones no contempladas en el régimen especial. La norma también creó una institucionalidad específica orientada a garantizar el cumplimiento de su articulado. Se institucionalizó una Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). El Tribunal de Trabajo del Personal de Casas Particulares que, en el marco de las actuaciones del Poder Judicial, está encargado de dirimir los conflictos y demandas judiciales entre las partes contenciosas. A través del tribunal se estableció un procedimiento abreviado con reglas procesales propias cuyas actuaciones administrativas están exentas de tasas y es gratuito para las personas trabajadoras (ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022). Finalmente,

30-Entre los que se incluyen límites a la duración de las jornadas de trabajo, licencias anuales, licencias parentales, aguinaldo, provisión de elementos de trabajo por parte de la persona empleadora, seguro de riesgo de trabajo, obtener recibo de sueldo, asignaciones familiares, descuentos previsionales, entre otros.

28,8
%

**En el sector del
trabajo doméstico
se inserta la
mayoría de las
mujeres migrantes
ocupadas**

OIM (2022)

se instauró un Servicio de Conciliación Obligatoria para el Personal de Casas Particulares, con el objeto de promover acuerdos de solución ante la ocurrencia de conflictos laborales entre los/as empleadores y los/as empleados/as de casas particulares.

Los cambios normativos facilitaron la sindicalización del sector, a pesar de que ésta sigue siendo baja en comparación con cualquier otra rama de actividad. La tasa de afiliación sindical de las trabajadoras de casas particulares registradas es del 16,1%, muy por debajo del promedio de trabajadores/as formales (36,9%) (ECETSS, 2020). Si se considera al universo total, incluyendo a las no registradas, la tasa de sindicalización se reduce al 3,7% (Notarstefano, 2021). Existen 17 gremios del sector actualmente registrados ante el MTEySS, de los cuales 5 tienen personería gremial y 12 cuentan con inscripción gremial simple. La organización sindical enfrenta desafíos vinculados con la atomización típica del servicio que prestan sus representados/as, lo que dificulta el planteo de reuniones, asambleas y medidas de fuerza (Notarstefano, 2021). El régimen especial promulgado en 2014 se acompañó con una batería de medidas programáticas gestadas con el objetivo de mejorar el registro formal de trabajadores/as de casas particulares, sus remuneraciones, y certificar sus saberes profesionales. Estas pueden ser categorizadas en cuatro grupos.

En primer lugar, los incentivos fiscales orientados a las/os empleadores para el registro de las trabajadoras en casas particulares. Desde 2003, las personas físicas que están incluidas en la base impositiva del Impuesto a las Ganancias pueden computar las remuneraciones pagadas y las contribuciones patronales como deducción. En 2021, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) y el MTEySS lanzaron el programa Registradas. Este contempla un apoyo económico a empleadores/as de trabajadores/as de casas particulares que durante los 12 meses previos al registro tuvieron un ingreso menor a un umbral específico. Por su parte, a las trabajadoras, que deben ser contratadas por un mínimo de 12 horas semanales, se les transfiere una suma mensual equivalente al 50% o 30% de la remuneración neta declarada al momento de la inscripción (DNElyG, 2021). Entre octubre de 2021 y diciembre de 2022 inclusive se recibieron 27.688 solicitudes de ingreso al programa, de las cuales 22.100 se convirtieron en titulares (Registradas, 2023). En 2023 se modificaron algunas dimensiones del programa: fundamentalmente se priorizó la contratación de personas en situación de mayor vulnerabilidad (identidades trans y travestis, personas con discapacidad o con hijos/as con discapacidad), y se simplificó el pago por parte del Estado (50% del sueldo, independien-

temente de la contribución del/a empleador/a) (Registradas, 2023). En segundo lugar, se llevaron adelante numerosas campañas de sensibilización y concientización dirigidas tanto a la parte empleadora como a la parte empleada. Bajo el supuesto de que no hay mejor fiscalizador/a que el/la empleado/a, se buscó dar a conocer los derechos reconocidos por el marco legal vigente a partir de 2014 y apoyar con información a las trabajadoras informales para que requieran el proceso de inscripción correspondiente a sus empleadores/as (Díaz Langou, y otros, 2019).

En tercer lugar, la fiscalización laboral. Dada las características del empleo doméstico, esta estrategia puede resultar muy costosa en relación con los potenciales beneficios de su implementación para el sector de trabajadores/as en casas particulares. No obstante, el Gobierno Nacional tiene convenios con las 24 jurisdicciones subnacionales, que poseen competencias autónomas en sus territorios, para llevar adelante estas actividades en casos que lo ameriten (Gobierno de la República Argentina, 2023).

Finalmente, una cuarta estrategia se relaciona con la formación profesional de las trabajadoras de casas particulares. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social potenció cursos profesionalizantes sobre tareas de cuidado y servicios domésticos de limpieza, entre otros, con el fin de certificar el desarrollo de habilidades vinculadas a estas actividades. Las capacitaciones se llevaron a cabo en alianzas con organizaciones de la sociedad civil y con entidades gremiales. El Programa de Profesionalización del Servicio Doméstico no tuvo un impacto sobre la formalización laboral de quienes acudieron a las sesiones de entrenamiento, pero sí mejoró las competencias blandas y técnicas de sus egresados/as y el nivel de confianza en sí mismos/as. A su vez, permitió la generación de redes para la obtención de nuevos empleos (Rodríguez Nardeli, 2015).

2-Perfil de las mujeres migrantes en Argentina

Caracterizar de forma comprensiva y actualizada a la población migrante en la República Argentina representa un desafío por la disponibilidad y calidad de los datos. La información más completa proviene de los Censos Poblacionales, que se hacen cada 10 años. Sin embargo, los últimos datos disponibles son los del Censo 2010, lo que implica un alto grado de desactualización considerando la forma en que los flujos migratorios se pueden modificar en una década como consecuencia de crisis políticas y económicas en otros países (como es el caso la República Bolivariana de Venezuela) o el deterioro de las condiciones macroeconómicas de

**Las trabajadoras de casas
particulares ganan el**

26%
**de lo que ganan en
promedio los
varones empleados**

(DNEIyG, 2020).

Argentina. Lamentablemente a la fecha de publicación de este artículo, los datos del Censo 2022 no están disponibles para su procesamiento.

Una segunda fuente son las encuestas periódicas que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos, fundamentalmente la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). El cuestionario de la EPH contiene algunos apartados vinculados con la condición migratoria de quienes responden, pero la información no es comprehensiva y el tamaño de las muestras no siempre permite realizar todos los cruces de variables de interés. Encuestas puntuales, como la ENAPROSS³¹ de 2011 tienen el doble problema de la información acotada y de los datos desactualizados.

Existen dos fuentes de información que, por la cercanía temporal de la toma de datos y por la comprehensividad de las variables relevadas, son utilizadas de forma preferencial para este apartado. La primera es la caracterización nacional de la migración internacional en base a los datos del Registro Nacional de las Personas (RENAPER), publicada en 2023 con corte de datos de enero del mismo año. Una limitación de esta fuente es que la información provista sólo comprende a población migrante con Documento Nacional de Identidad mediante proceso digital. La segunda fuente es la Encuesta Nacional Migrante de Argentina (ENMA), llevada a cabo por la Red de Investigaciones en Derechos Humanos entre octubre y noviembre de 2020 a partir de una muestra de 3.114 registros válidos. La ENMA tiene como unidad de análisis a la persona migrante mayor de edad (es decir que no registra a niños, niñas y adolescentes). Utilizó ponderaciones basadas en el Censo 2010 y en la EPH para proyectar los hallazgos al universo poblacional de Argentina (ENMA, 2020).

De acuerdo a los datos del RENAPER, a enero de 2023, había en Argentina 3.007.251 personas nacidas en el exterior con DNI con proceso digital, de los que el 48,3% eran varones y el 51,6% eran mujeres. Se constataron, además, 6 casos de personas con DNI no binario. La mayoría (87,1%) nació en países de América del Sur, representando Bolivia (21,71%) y Paraguay (29,67%) más de la mitad de la población migrante. Le seguían Perú (9,54%), Venezuela (7,27%) y Chile (6,98%) (Dirección Nacional de Población, 2022). La división de género se asemeja a la obtenida a través de la ENMA, para la cual el 53% de las personas migrantes eran mujeres, el 45% eran varones y el 2% pertenecía al colectivo LGTIBQ+³². Las mujeres

31- La Encuesta Nacional de Protección y Seguridad Social, realizada en 2011 y 2015 por el INDEC.

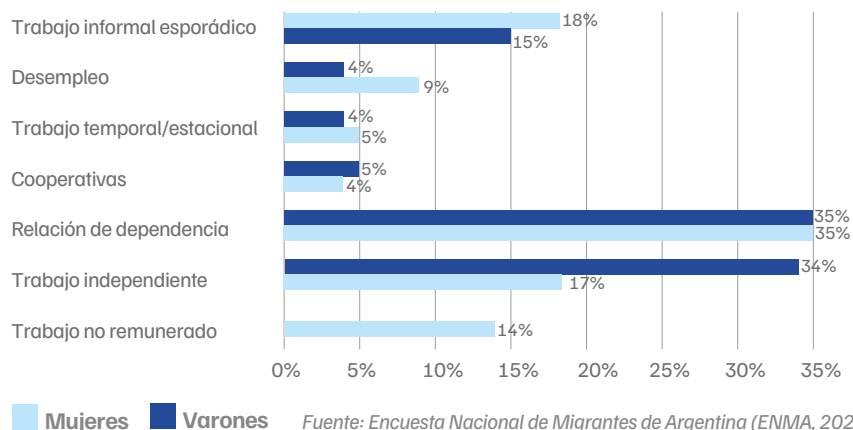
32- La pertenencia al colectivo LGTIBQ+ no excluye la identificación de género con las categorías de varón, mujer o no binario necesariamente; sin embargo, esta es la forma en la que se administró la encuesta.

evidencian un grado de mayor completitud educativa: mientras que el 24% tiene estudios universitarios completos, la cifra se reduce al 21% para los varones. No obstante, ellos muestran una mayor proporción de estudios terciarios no universitarios completos (11%) frente a ellas (8%). En cuanto a la situación conyugal, el 37% de las mujeres tienen una pareja extranjera, el 27% una argentina, y el 36% no tiene pareja. Entre los varones, las proporciones respectivas son 37%, 38% y 25%, lo que muestra una mayor tendencia a emparejarse en general y emparejarse con personas argentinas en particular (ENMA, 2020). El 22% de las mujeres no tiene hijos/as (frente al 27% de los varones). El 17% tiene hijos/as nacidos/as en otro país, el 47% nacidos/as en Argentina, y el 14% una combinación de las anteriores. Un dato llamativo es que el 67% de las mujeres que no convive con sus parejas tiene hijos/as, lo que implica menores recursos para la gestión del cuidado no remunerado en el hogar.

Solo el 11% de las personas migrantes manifiesta no tener DNI. Este guarismo aumenta a 88% entre quienes están en el país desde hace menos de un año y se reduce al 2% entre quienes llevan una década o más. Si bien no hay una diferencia significativa de género en la tenencia de DNI, sí hay una variación relevante en cuanto a los motivos de no tenencia. Mientras que el principal motivo entre los varones son barreras tecnológico-administrativas (23% v 18% entre ellas), las mujeres señalan que el principal obstáculo son problemas con los turnos (28% v. 20% entre ellos). Esto posiblemente denote dificultades en conciliar las responsabilidades remuneradas y no remuneradas con el rango horario de atención de los centros de documentación. A la vez, también hay una diferencia de género en el motivo de “razones económicas” para no gestionar el DNI: afecta al 7% de los varones y al 11% de las mujeres (ENMA, 2020). Respecto del acceso al derecho a la salud, el 47% de las mujeres es usuaria exclusiva del servicio público; el 30% tiene obra social; el 11% tiene PAMI; y el 12% contrata un servicio prepago. Las cifras para los varones son, respectivamente, 44%, 33%, 17%, y 6% (ENMA, 2020).

La distribución de la condición laboral antes de la irrupción de la pandemia de COVID-19 también señala diferencias relevantes de género, que se resumen en el siguiente gráfico.

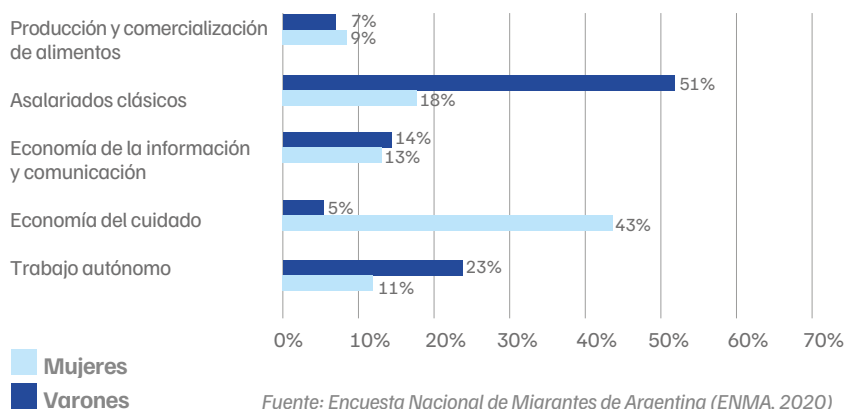
Gráfico 1: Distribución de la condición laboral pre-Covid de las personas migrantes según género



Se constata la enorme diferencia que hay entre varones y mujeres en las variables de trabajo no remunerado y en la tasa de desempleo activa. A su vez, la proporción de varones cuentapropistas duplica a la de las mujeres. En cuanto a la asociación de género y trabajo registrado, los datos muestran que las mujeres exhiben un porcentaje de empleo precario 7 puntos superior al de los varones. En efecto, al considerar solo las personas ocupadas, el porcentaje de empleo no registrado es del 53% entre mujeres y 46% entre varones (ENMA, 2020).

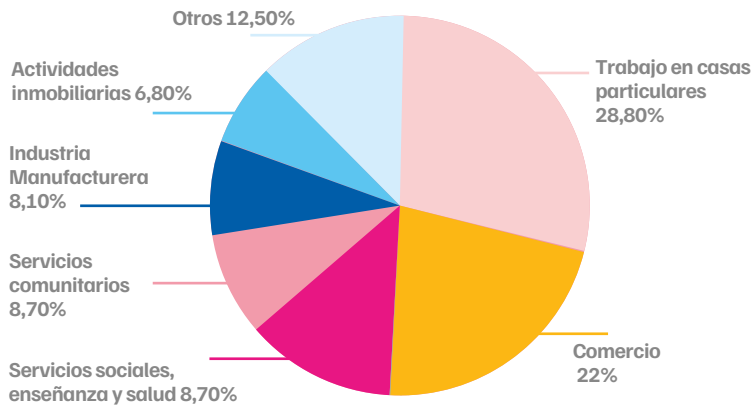
La ENMA también permite observar diferencias de género en los circuitos productivos en los que se insertan las personas migrantes. Estos circuitos son actividades que comparten lógicas de producción. En el siguiente gráfico, se observa la distribución de varones y mujeres migrantes en cada uno de los circuitos definidos por la ENMA.

Gráfico 2: Circuitos de producción y participación de género en población migrante. 2020



Asimismo, un informe de la oficina de Argentina de la Organización Internacional para las Migraciones permite complementar esta información con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), conducida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos para los cuatro trimestres de 2021 (OIM Argentina, 2022). El relevamiento confirma la tendencia de los datos de la ENMA: en el sector del trabajo doméstico se inserta la mayoría de las mujeres migrantes ocupadas (28,8%). Si se le suman las actividades sociales, de enseñanza y salud, se observa que casi el 42% de las mujeres migrantes estaban ocupadas en trabajos vinculados con la economía del cuidado en sentido amplio (Gráfico 3).

Gráfico 3 Distribución por ramas de actividad de las mujeres migrantes asalariadas. Año 2021



Fuente: OIM (2022): Las personas migrantes en la postpandemia. ¿Un retorno a la normalidad? sobre la base de procesamientos de la EPH 2021.

Por otro lado, el 33% de la población migrante encuestada en la ENMA manifestó recibir ayudas sociales, sea de parte del Estado argentino, de organismos internacionales o de la sociedad civil. La cifra es mayor para las mujeres (36%) que para los varones (28%). Entre la población que manifestó recibir ayudas sociales, las más frecuentes fueron la Asignación universal por hijo-AUH (24%) y las jubilaciones (17%), seguidas por distribución de bolsones de comida (7%) y prestaciones por discapacidad (4%).

En resumen, se constata que las mujeres migrantes evidencian brechas en el acceso a derechos respecto de los varones, y que éstas se relacionan fuertemente con la división sexual del trabajo. La sobrecarga de trabajo no remunerado parece estar detrás de las dificultades para obtener el DNI,

que es una puerta de entrada fundamental para el ejercicio de los derechos reconocidos en el marco normativo vigente. La proporción de mujeres migrantes sin cobertura de salud supera en tres puntos porcentuales a la de varones; además, también padecen más la falta de registro formal de sus actividades laborales y el desempleo. Finalmente, sus actividades económicas se concentran en el sector del cuidado y el empleo doméstico que, como se mencionó anteriormente, tiene características que facilitan la vulnerabilidad social y económica, a la vez que reproducen los estereotipos de género vinculados con la división sexual del trabajo.

Cuadro 1: El empleo en casas particulares durante y después de la pandemia. Consecuencias para las mujeres migrantes en Argentina

Las restricciones a la movilidad que derivaron de la irrupción de la pandemia de COVID-19 afectaron más a las categorías ocupacionales más precarias, particularmente al empleo doméstico y al cuentapropismo, ambos sectores con alta participación de población migrante. El descenso de la tasa de empleo de las personas migrantes hizo que sufrieran un incremento en la incidencia de la pobreza y la indigencia.

El sector del empleo doméstico fue uno de los más afectados durante la pandemia. Durante el segundo trimestre de 2020, se redujo a la mitad; a finales de 2021, a pesar de la recuperación, todavía se ubicaba un 23% por debajo de los niveles pre-pandemia. Se observa una transformación importante en la participación de mujeres migrantes en este sector: la proporción de ocupación femenina migrante en casas particulares pasó de representar un 34,5% de la ocupación femenina migrante en 2019 a un 28,8% en 2021. Esto se da en un contexto donde habría tenido lugar tanto una reducción de la cantidad de migrantes en general como de las ocupadas en particular. En consecuencia, la caída de la cantidad de mujeres migrantes ocupadas como trabajadoras de casas particulares fue aún más relevante.

Esto es importante porque la incidencia de la pobreza entre la población migrante se explica en buena medida por las dificultades vinculadas con la inserción laboral. En 2021, el 58% de las personas migrantes en situación de pobreza en edades activas estaban ocupadas, mientras que en el caso de la población nativa, la mayor parte (50,7%) está en condición de inactividad. A su vez, se observa también un mayor grado de feminización de la pobreza e indigencia entre la población migrante. Mientras que en 2021 el 55,5% de las personas migrantes pobres eran mujeres, entre las personas nativas la proporción es de 51,1%. A su vez, mientras que el 54,3% de las personas migrantes indigentes eran mujeres, la proporción entre la población nativa es de 51%.

El repunte del empleo en casas particulares después de la pandemia, además, se caracteriza por el incremento de modalidades de contratación informal, lo que atenta contra los derechos laborales básicos de las trabajadoras. Según el MTEySS, mientras la cantidad de puestos de trabajo formal en el sector de cuidados y trabajo doméstico en 2023 (467.426) seguía siendo inferior al máximo de 2019 (495.000), la tasa de informalidad va en aumento, pasando de 68,3% a principios de 2022 a 71,5% a principios de 2023.

Fuente: Rubinstein, Lieutier, Segal & Marchioni, en OIM, 2022.

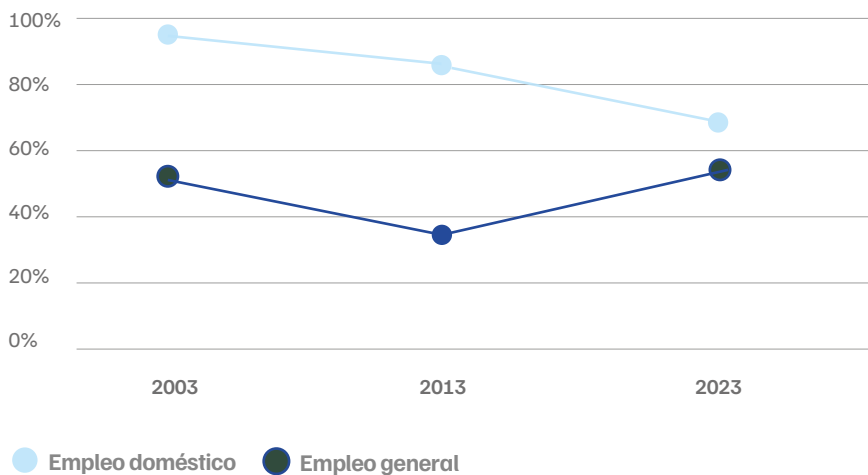
3-Conclusiones

En los últimos 20 años, Argentina consolidó un marco normativo de avanzada en términos de reconocimiento de derechos de las personas migrantes y del personal de casas particulares. Resta preguntarse, no obstante, si el entramado legal fue suficiente para garantizar el efectivo goce de los derechos reconocidos, particularmente en el caso de las mujeres migrantes. La evidencia sugiere que, si bien significó una mejora en las condiciones de vida y laborales, aún quedan desafíos pendientes.

En primer lugar, siguiendo la información provista por la ENMA, se observa que todavía una proporción relevante de mujeres migrantes con menos de un año de residencia en el país (alrededor del 80%) no posee documentación nacional. Las trabas burocráticas, los problemas con los turnos dada la sobrecarga de tareas de cuidado no remuneradas, y los motivos económicos son algunas de las razones de esta carencia. La tenencia de DNI es una puerta de entrada a servicios sociales críticos para fortalecer los ingresos de los hogares y el desarrollo del capital humano, como la educación y la salud de calidad. Se destaca el hecho de que casi la mitad de las mujeres migrantes relevadas por ese instrumento es usuaria exclusiva del sector público de salud (ENMA, 2020).

En cuanto a las condiciones laborales, el Régimen Especial de Trabajadores/as de Casas Particulares y sus políticas complementarias mejoraron el registro del empleo doméstico (Gráfico 4). Entre 2003 y 2013, década caracterizada por una situación macroeconómica estabilizada y la expansión del mercado de trabajo, la informalidad laboral se redujo en 28,5%, mientras que en el sector doméstico este descenso fue de 10,5%. Entre 2013 y 2023, posterior a la sanción del régimen, la tasa de empleo no registrado general aumentó en 37,1%, frente a la del sector doméstico que se redujo en 15,29%. Por lo tanto, se puede afirmar que las políticas de formalización laboral en el sector fueron exitosas, aunque insuficientes para hacer converger la tasa de informalidad sectorial con la del resto de las ramas de actividad. A su vez, tal como se mencionó en el apartado anterior, en el último año se observó un incremento de 3 puntos porcentuales en la informalidad del sector.

Gráfico 4: Tasa de informalidad laboral en conglomerados urbanos. Empleo doméstico y empleo general. 2003-2022



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2023 y Bertranou y Casanova (2014).

Esta tendencia reciente es preocupante al considerar que los instrumentos de política pública utilizados para favorecer el registro de trabajadores/as en casas particulares enfrentan desafíos únicos por una serie de motivos. En primer lugar, la inspección laboral es más difícil de realizarse en el sector del empleo doméstico en comparación con otros sectores.

En segundo lugar, recientes cambios en la base imponible del Impuesto a las Ganancias han reducido el universo de personas alcanzadas por este gravamen. En 2020, 2,3 millones de trabajadores/as estaban comprendidos dentro de la base imponible; en julio de 2023, este número se había reducido a 1 millón. En septiembre de 2023, se aprobó en el Congreso una iniciativa legislativa para que, a partir de 2024, solo las personas con ingresos superiores a 15 salarios mínimos vitales y móviles paguen el Impuesto a las Ganancias. Esto significaría una caída de la base imponible, que pasaría a estar comprendida solo por 90.000 personas³³. La reducción de la cantidad de personas que pagan el impuesto implica una disminución drástica del universo de empleadores/as que se podría incentivar a formalizar al personal doméstico, en la medida en que dejan de tener la posibilidad de deducir los salarios y contribuciones patronales. Finalmen-

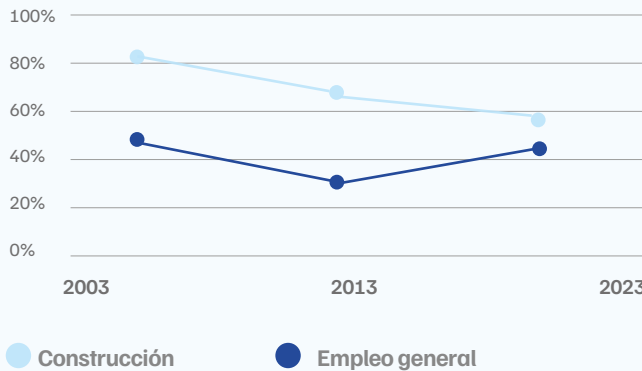
33-Los cálculos sobre la cantidad de personas comprendidas por el Impuesto a las Ganancias se basan en un análisis de Chequeado sobre la base de información de AFIP y el Ministerio de Trabajo. El análisis puede ser consultado aquí: <https://chequeado.com/el-explicador/impuesto-a-las-ganancias-cuantos-trabajadores-lo-pagaron-durante-las-gestiones-de-cfk-macri-y-fernandez/>

te, las campañas de sensibilización y concientización pueden tener menos éxito en el contexto de una economía que experimenta una inflación interanual superior al 100% y un estancamiento del crecimiento económico.

Cuadro 2 : El espejo invertido: Comentario sobre el sector de la construcción

El sector de la construcción tiene ciertas semejanzas, aunque en algunos casos invertidas, con el del sector doméstico. En primer lugar, se constata una alta generización de quienes se desempeñan en esta rama de actividad: el 95,4% son trabajadores varones (DElyG, 2020). En segundo lugar, al igual que las trabajadoras de casas particulares, el empleo en la construcción tiende a ser de baja calificación y con salarios inferiores al de otros sectores (Bertranou y Casanova, 2014). En tercer lugar, la construcción es un nicho laboral para personas migrantes: antes de la pandemia empleaba al 32,1% de los varones nacidos en otro país y, actualmente, emplea al 26,5% (OIM Argentina, 2022). A pesar de estas semejanzas, el sector de la construcción muestra índices de empleo registrado mucho menores que los del sector doméstico. Y, al igual que este último, ha evidenciado una caída sistemática de la informalidad en los últimos 20 años.

Gráfico 5: Tasa de empleo no registrado en sector construcción y empleo general. 2003-2023



Fuente: Elaboración propia en base a EPH 2023 y Bertranou y Casanova (2014)

Para explicar esta diferencia en la informalidad hay dos factores sobresalientes. En primer lugar, las características del empleo en la construcción hacen que sea más fácil tejer lazos de solidaridad y cooperación entre trabajadores, lo que contribuye a un mayor nivel de sindicalización. Esta llega al 36%, frente al 16,5% de las/os trabajadoras domésticas (ENES, 2015). En segundo lugar, las características del empleo también facilitan la inspección laboral por parte de las autoridades públicas y la sanción de los/as empleadores en caso de constatarse faltas en el registro. Esto incentiva a las empresas de la construcción a registrar a sus trabajadores (OIT, 2018).

Fuente: Elaboración propia sobre las fuentes citadas.

4- Recomendaciones de política pública

Ciudadanía y protección social

1- Remover las barreras para agilizar la obtención del DNI digital.

Resulta fundamental agilizar los procesos burocráticos para facilitar la obtención de la residencia en Argentina, paso necesario para la obtención del DNI. Para ello, es importante ampliar los horarios de atención al público, multiplicar los puntos de atención y abordajes territoriales, y garantizar que las personas tengan toda la información sobre la documentación necesaria para realizar el trámite. Una meta orientadora puede ser reducir la proporción de migrantes mujeres que no tienen DNI durante el primer año de residencia en el país.

2- Consolidar un sistema nacional y federal de cuidados que incluya espacios de crianza, enseñanza y cuidado y garantice cupos para hijos/as de personas migrantes.

El cuidado no remunerado en el hogar se presenta como una de las barreras para la gestión del DNI y la búsqueda de trabajo por parte de las mujeres migrantes. Avanzar en la construcción y ampliación de la red de servicios de cuidado puede, entonces, colaborar con la reducción de la carga de cuidado que enfrentan y facilitar la realización de estas otras actividades.

3- Reducir las brechas de acceso al derecho a la salud para las mujeres migrantes y sus familias.

Según la ENMA 2020, casi 1 de cada 2 mujeres migrantes es usuaria exclusiva del sistema público de salud. Es importante garantizar un umbral de prestaciones y fortalecer la gestión de turnos para evitar la sobrecarga de tiempo que conlleva atenderse en centros de salud del primer y segundo nivel de atención. Esto puede lograrse a través de la incorporación al Programa SUMAR y la inclusión de las mujeres migrantes a las bases nominalizadas de los efectores de salud. A su vez, sería deseable que el personal médico y no médico cuente con información y reciba campañas periódicas de sensibilización en contra de la xenofobia y el racismo.

4-Mejorar y asegurar el acceso a instrumentos de protección social de garantías de ingreso, en línea con la Recomendación 202 de Pisos de Protección Social de la OIT.

Actualmente, el requisito de tiempo de residencia continua para acceder a la Asignación Universal por Hijo/a es de dos años. Se recomienda reducir ese tiempo de espera a la mitad.

Según la Encuesta de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares (2018), el 12,5% de las encuestadas tenía 60 años o más, mientras que el 24,8% se ubicaba en el tramo etario de 50 a 59 años. Es importante tener en cuenta la necesidad de cubrir mediante pensiones contributivas (a través de moratorias) o no contributivas (como la Pensión Universal para los/as Adultos/as Mayores) a las trabajadoras domésticas, independientemente de su condición de migrante, que no cuenten con los años de aporte suficientes para ingresar al régimen ordinario.

Formalización laboral en el sector de trabajo doméstico

5-Continuar y escalar campañas de información y sensibilización sobre derechos laborales de trabajadores/as de casas particulares.

Fortalecer la concientización sobre derechos laborales y deberes de la parte empleadora entre las personas migrantes, con foco en el Régimen Especial para Trabajadores/as Domésticos/as. Trabajar en conjunto con redes comunitarias migrantes, organizaciones de base y organizaciones de la sociedad civil para fomentar el conocimiento de la normativa vigente por parte de las trabajadoras.

Fomentar la firma de acuerdos multilaterales y binacionales de seguridad social para garantizar la transferibilidad entre los sistemas de seguridad social y las prestaciones a las personas migrantes, de forma tal de incrementar el atractivo de gestionar el alta en la seguridad social en el país de destino.

Extender las sedes del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que actualmente solo opera por mandato legal en la Ciudad de Buenos Aires, pero es susceptible de ampliación a las jurisdicciones que manifiesten voluntad de alojarlo.

Finalmente, es importante avanzar en el diseño de mecanismos de seguridad social para los casos de trabajadoras/os que reportan menos de 16 horas semanales de trabajo. Actualmente depende de que ellos/as

complementen los aportes para acceder a las prestaciones, algo que es difícil dados los salarios relativamente bajos del sector.

6-Continuar y escalar los programas de incentivo fiscal para la formalización del trabajo doméstico

Continuar y escalar el Programa Formalizadas. Incluir, para la edición 2024, la condición de migrante como eje de vulnerabilidad (como actualmente están incluidas las identidades trans y travestis y las personas con discapacidad). Es preciso también consolidar esquemas progresivos de incentivos fiscales para evitar bajas tasas de formalización por parte de empleadores/as de clase media que tienden a contratar personas con menor carga horaria. Resulta necesario, además, fomentar la participación de mujeres migrantes en programas de certificación de competencias laborales y de redes de empleo.

7-Innovar en los mecanismos de registro e inspección de trabajadoras/es domésticos

Dadas las dificultades que presenta la rama de actividad para la inspección en el lugar de trabajo, algunos países avanzaron en innovaciones que no violan la privacidad del hogar y, al mismo tiempo, refuerzan el control sobre la formalización del vínculo laboral entre empleadores/as y empleadas/os. En primer lugar, es fundamental promover el registro a través de libretas de trabajo que incluyan la información sobre salario, cantidad de horas trabajadas, horarios de salida y entrada, tipo de tareas, entre otras. Esta libreta puede digitalizarse y ser solicitada a la parte empleadora por las autoridades de inspección en cualquier momento, tal como se hace en Chile y Uruguay. En segundo lugar, y complementariamente, se puede solicitar la inspección en la entrada del domicilio y, en caso de negarse la parte empleadora, efectuar un pedido de entrevista en la que se vea obligada a llevar la libreta de trabajo actualizada como se realiza en Ecuador y Uruguay (Lexartza, Chaves y Carcedo, 2016). En el caso de Argentina, esto requiere una fina articulación entre las autoridades de aplicación de AFIP y MTEySS, a nivel federal, y con las de las provincias y municipios a nivel subnacional, en línea con el pedido de la OIT al gobierno argentino de establecer las condiciones con arreglo a las cuales se podría autorizar el acceso de los inspectores al domicilio con el debido respeto a la privacidad (ONU Mujeres, OISS y OIT, 2022).

8-Fomentar la sindicalización de los/as trabajadores/as de casas particulares

Dada la escasa sindicalización del sector, es importante que el Estado colabore con las entidades gremiales para incrementar la afiliación gremial. Esto puede requerir cooperación en la gestión de la información, campañas de concientización conjuntas, y facilitación de la tramitación por parte de los sindicatos. A su vez, se propone estudiar la pertinencia del artículo 18 de la Ley de Asociaciones Sindicales, que actualmente establece que el 75% de los cargos directivos y representativos deben ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos/as.

Institucionalidad y regulación

9-Mejorar los sistemas de información vinculados con población migrante

Tal como se mencionó, la información sobre la situación social, laboral y económica de las personas migrantes es incompleta, fragmentaria y desactualizada. Es importante avanzar en un mecanismo de coordinación para la gestión de la información que permita contar con un diagnóstico claro y comprehensivo, como también actualizable con una periodicidad al menos anual. Esto requiere la cooperación entre organismos como el INDEC, el MTEySS, el RENAPER, la Dirección Nacional de Migraciones, y el Ministerio de Interior.

10-Analizar la tendencia a la digitalización de la intermediación laboral del empleo doméstico y estudiar caminos posibles de regulación

Si bien es una tendencia incipiente, es preciso que el Estado analice la digitalización de las relaciones laborales entre partes empleadoras y empleadas, con el objetivo de proteger las trayectorias laborales de quienes se desempeñan como trabajadores/as en casas particulares (Pereyra, Pobleta y Tizziani, 2023). Para ello, existe literatura académica relevante que analiza los casos de India (Tandon, 2021) y de Australia (Khan, Williams y Mayers, 2023). Los estudios dan cuenta de factores subjetivos y objetivos que llevan a las trabajadoras a utilizar plataformas digitales para gestionar sus clientes, qué desafíos enfrentan y qué mecanismos regulatorios pueden garantizar sus derechos.

Bibliografía

Abrahamson, P.

2018, Solving the Care Crisis in Latin America though market solutions: The case of domestic migrant care workers in Buenos Aires. *Polítiche Sociale*.

Andrenacci, L.

2019, Desigualdad y exclusión en América Latina. Buenos Aires: Revista Estado y Políticas Públicas.

Bertranou, F., y Casanova, L.

2014, Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Brumat, L., y Amancay Torres, R.

2015, La ley de Migraciones 25.871: un caso de democracia participativa en Argentina. *Estudios Políticos*.

Ceriani, P., Courtis, C., Pacecca, M. I., Asa, P., & Pautassi, L.

2009, Capítulo IV: Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global. En M. E. Valenzuela, & C. Mora, Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Courtis, C., & Pacecca, M. I.

2010, Género y trayectoria migratoria mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Papeles de Población*, 155-185.

Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Bondi, A., & Karczmarczyk, M.

2019, El género del trabajo. Buenos Aires: CIPPEC-ONU Mujeres - OIT - PNUD.

Dirección Nacional de Población.

2022, Caracterización de la migración internacional en Argentina a través de los registros del RENAPER. Buenos Aires: Gobierno de la República Argentina.

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

2020, Las brechas de género en Argentina. Estado de situación y desafíos.

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

2021, Registradas: Más empleos y más derechos para trabajadoras de casas particulares. Buenos Aires: Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

Domenech, E.

2007, La agenda política sobre migraciones en América del sur: el caso de la Argentina. París: Revista Europea de Migraciones Internacionales.

ECETSS.

2020, Condiciones de empleo, trabajo y salud de trabajadoras domésticas de casas particulares. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina.

ENMA.

2020, Anuario Estadístico Migratorio de la Argentina 2020. Buenos Aires: Red de Investigaciones en Derechos Humanos / CONICET.

EPH.

2021, II T Encuesta Permanente de Hogares. Ciudad de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos. Gobierno de la República Argentina. 4 de Octubre de 2023, Argentina.gov.ar. Obtenido de Argentina.gov.ar: <https://www.argentina.gov.ar/trabajo/fiscalizacion>

Groisman, F., & Cortés, R.

2004, Migrations, the labour market and poverty in greater Buenos Aires. Santiago de Chile: ECLAC.

Groisman, F., & Sconfienza, M. E.

2013, El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012). *Carta económica regional*.

Hochschild, A.

2000, Global Care Chains and Emotional Surplus Value. En T. Giddens, & W. Hutton, *On the Edge: Globalization and the New Millennium* (págs. 130-146). London: Sage Publishers.

Iniciativa Spotlight Argentina.

2022, Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico en Argentina. Buenos Aires: Iniciativa Spotlight.

Khan, M., Williams, P., & Mayers, R.

2023, *Caring in the Gig Economy: A relational perspective of Decent Work*. Work, Employment and Society.

Lexartza, L., Chaves, M. J., y Carcedo, A.

2016, Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima: Organización Internacional del Trabajo .

Llambías, J. C.

2021, Caracterización del empleo doméstico en Argentina. Buenos Aires: Ensayos de Política Económica.

Magliano, M. J.

2008, Mujeres migrantes, Estado y Desigualdad Social: La política migratoria argentina desde una perspectiva de género. Córdoba: III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población.

Mármora, L.

2004, Las leyes de migración como contexto normativo. En R. Giustiniani, Migración: un derecho humano (págs. 59-65). Buenos Aires: Prometeo.

Martelotte, L.

2015, Cadenas globales de cuidado. Entre la reproducción y la autonomía. Análisis de las migrantes peruanas en Argentina. Buenos Aires: Revista Argumentos. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.

Nicolao, A.

2010, El Estado Argentino ante el reto de las migraciones internacionales: reflexiones del reciente cambio de rumbo en la política migratoria argentina. Ciudad de México: Revista Convergencia.

Notarstefano, I.

2021, Sindicalización de las trabajadoras de casas particulares: la madre de muchas batallas. Buenos Aires: Ecofeminita. Disponible en: <https://ecofeminita.com/sindicalizacion-tdcp/?v=5b61a1b298a0>.

OIM Argentina.

2022, Las personas migrantes en la pospandemia. ¿Un retorno a la normalidad? Buenos Aires: OIM Argentina.

OIT.

2019, Panorama Laboral 2019. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

OIT

2021, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

ONU Mujeres, OISS y OIT

2022, Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica.

ONU Mujeres y CEPAL.

2021, Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidado en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación. Santiago de Chile y Ciudad de Panamá: CEPAL y ONU Mujeres.

ONU Mujeres, OIT y CEPAL

2020, Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19. Panamá, Santiago de Chile, Lima.

Pacecca, M. I., y Courtis, C.

2008, Inmigración contemporánea en Argentina: dinámicas y política. Santiago de Chile: Serie Población y Desarrollo. CEPAL.

Pereyra, F., Pobleta, L., & Tizziani, A.

2023, Plataformas digitales de servicio doméstico y condiciones laborales. El caso de Argentina. Ciudad de Buenos Aires: OIT.

Pérez Orozco, A.

2007, Cadenas Globales de Cuidado. Documento de Trabajo N° 5. Santo Domingo: UN INSTRAW.

Registradas.

2023, Informe de Gestión 2022. Ciudad de Buenos Aires: Gobierno de la República Argentina.

Rodríguez Nardeli, A. L.

2015, Impacto del programa de profesionalización del servicio en casas particulares. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.

Secretaría de Seguridad Social.

2023, Estadísticas laborales. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Tandon, A.

2021, Gender and gig work: Perspectives from domestic work in India. London: London School of Economics and Political Science.