

► Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo

Enero 2021

En el caso de las mujeres migrantes centroamericanas en México, los procesos de contratación informales contribuyen a crear en los sistemas de empleo y de acceso a los derechos lagunas tales que superan a las de sus homólogos masculinos. La presente nota resume la situación actual de las prácticas de contratación de las mujeres migrantes centroamericanas y se circunscribe a cuatro sectores clave, a saber, agricultura y ganadería, trabajo doméstico, trabajo sexual y venta ambulante, y se centra en las migrantes de Guatemala, Honduras y El Salvador, con especial hincapié en las guatemaltecas. En el informe se concluye que la informalidad es un rasgo extendido en las prácticas de contratación y empleo cuando se trata en concreto de trabajadoras migrantes, y abarca los procedimientos para obtener documentos de migración, el acceso a la seguridad social y las condiciones de trabajo, incluso en sectores marcados

por un mayor grado de formalidad, como el agrícola. También se concluye que a menudo esa informalidad se debe a la no aplicación de las leyes en materia de migración y de trabajo, y no a las propias leyes.

En la presente nota se resumen las principales conclusiones de las investigaciones realizadas por el proyecto Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes (REFRAME) de la OIT en 2018 (no publicado), y se incluyen datos recientes cuando se dispone de ellos. La nota concluye con recomendaciones específicas sobre cómo mejorar las condiciones de estas personas en apoyo de las actividades del proyecto REFRAME y el Programa de Trabajo Decente de la OIT.



Migración laboral desde América Central a México

- Chiapas (situado al sur de México lindando con Guatemala) es el Estado con la mayor proporción de migrantes centroamericanas. En 2010, según datos del censo nacional de México había unas 32.880 mujeres migrantes de América Central viviendo en México. De ellas, el 50 por ciento vive en el Estado de Chiapas; el 66 por ciento de este grupo son migrantes guatemaltecas, el 39 por ciento, hondureñas y el 21 por ciento, salvadoreñas. Debido a su elevada tasa de migración, el presente estudio se centra en esos tres países, con especial atención a las mujeres guatemaltecas e indígenas (ONU Mujeres, 2017).
- En la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (Emif Sur) de 2019¹ se registraron 296.000 cruces fronterizos entre México y Guatemala. De ese total, un 15 por ciento lo realizaron mujeres, de las que el 39 por ciento hablaba una lengua indígena (como primera lengua). En 2019, el 84 por ciento de los migrantes que regresaban de México a Guatemala tenía algún tipo de documento de inmigración que acreditaba su situación regular. El más común (60 por ciento) era la Tarjeta de Visitante Regional (TVR), que no permite a los migrantes realizar actividades generadoras de ingresos, mientras que el 37 por ciento presentó al entrar una Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF). Sin embargo, se estima que el 92 por ciento de los titulares de una TVTF son hombres y sólo el 8 por ciento son mujeres (Emif Sur, 2019). Teniendo en cuenta las cifras tan elevadas de mujeres migrantes que trabajan en Chiapas, eso indica que muchas de ellas están trabajando en situación irregular, lo que arroja luz respecto a la notable brecha existente en cuanto a la accesibilidad de las mujeres migrantes al actual marco normativo de la migración laboral.
- En cuanto a la duración de la estancia, según los resultados de la encuesta Emif Sur de 2019 existen grandes diferencias entre hombres y mujeres. Mientras que la mitad de los cruces realizados por los hombres fueron de más de 30 días, la mayoría de las mujeres lo hicieron en calidad de “transfronteriza” o “trabajadoras transfronterizas” (69 por ciento). Esto se explica, en gran medida, por la diferencia entre hombres y mujeres guatemaltecos en los sectores del mercado laboral en que trabajan en Chiapas: entre los hombres encuestados, más de la mitad (58 por ciento) trabajaba en el sector agrícola, que implica estancias en México tanto cortas como prolongadas; mientras que la mayoría de las mujeres encuestadas trabajaban en el servicio doméstico (43 por ciento) y en el comercio (32 por ciento), que

habitualmente conllevan estancias inferiores a 24 horas (Emif Sur, 2019).

- Las razones de la migración laboral son complejas. Las oportunidades en cuanto a condiciones laborales o salariales en Chiapas no necesariamente son mejores que en los países de origen. Los estudios sugieren que la violencia e inestabilidad estructurales que se sufren en las comunidades de origen a menudo influyen en la decisión de migrar a otro lugar (ONU Mujeres y El Colegio de México, 2017).

Lagunas en el incumplimiento de la ley: Principales conclusiones del estudio

El marco normativo de México clasifica a las mujeres migrantes como “población vulnerable” en la legislación federal en materia de migración y de trabajo. Además, la legislación del país sobre migración establece que las mujeres migrantes deben estar acogidas a los derechos estipulados en las leyes federales y en los convenios internacionales que han sido ratificados por México, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, sea cual fuere su estatus migratorio. Las deficiencias sistémicas en el cumplimiento del marco jurídico y reglamentario de México han supuesto el mayor obstáculo para garantizar los derechos de las mujeres migrantes centroamericanas tanto en el proceso de contratación como en el lugar de trabajo. A fin de mejorar el cumplimiento de su marco normativo, México debe adoptar un enfoque de género en el diseño y la aplicación de sus políticas públicas.

- Las mujeres migrantes son especialmente vulnerables a la discriminación y la violencia, en particular al acoso y las agresiones sexuales de que son objeto por los empleadores cuando se encuentran en situación de migración irregular, así como por los intermediarios informales (enganchadores) en las fases de contratación y de tránsito. Esta vulnerabilidad se ve exacerbada por miedo al recurso o la rescisión del contrato y por la ausencia de mecanismos de supervisión y de queja. Muchas trabajadoras migrantes tampoco saben lo suficiente de sus derechos humanos y laborales.
- Los *enganchadores* (reclutadores informales) desempeñan un papel importante en el reclutamiento de mujeres centroamericanas en México. Estos pueden ofrecer apoyo y facilitar las formalidades y también actuar como primera respuesta a problemas o conflictos entre la trabajadora y el empleador, pero también pueden ser una fuente de abusos. Entre las prácticas

¹ Obsérvese que esta encuesta solo recoge los movimientos migratorios que tienen que ver con el empleo, por lo que no examina la migración a otros efectos.

habitualmente notificadas figuran la falsedad de su información sobre salarios o condiciones de trabajo y la retención de documentos de migración y tarjetas de identidad de las trabajadoras como garantía de que permanecerán con el empleador. La falta general de normas y supervisión para vigilar las actividades de este actor clave da lugar a experiencias diversas y a menudo negativas en el proceso de contratación de mujeres migrantes centroamericanas.

- En todos los sectores que emplean a mujeres centroamericanas, aquellas que están en situación de migración irregular han notificado que reciben amenazas explícitas de sus empleadores u otros supervisores. Por ejemplo, de dar cuenta a las autoridades de inmigración si la trabajadora se niega a lo que solicitan, lo que aumenta el riesgo de explotación laboral, trabajo forzoso o violencia y acoso. Si bien el riesgo está presente en todos los sectores, es más frecuente en los del trabajo doméstico y el trabajo sexual, insuficientemente regulados y en los que apenas se hace cumplir la ley. Es posible que las trabajadoras migrantes desconozcan los procedimientos de que disponen para denunciar o recibir ayuda.
- Aunque el marco normativo de México se caracteriza por leyes que afirman los derechos de las mujeres migrantes, las instituciones locales, estatales y federales carecen de capacidad y de recursos (humanos y financieros) para garantizar su debida observancia.

Recuadro 1. Regulación de las agencias de contratación y de las comisiones y los gastos de contratación en México

Las actividades de las agencias de empleo privadas están reguladas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 539 de la Ley del Trabajo) y por el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT), y su supervisión corresponde al Servicio Nacional de Empleo. Más que un modelo integral de concesión de licencias para las agencias de contratación, lo que tiene México es un modelo de registro con ciertos elementos de licencia. Por ejemplo, las agencias de contratación están obligadas a rendir informes sobre su participación en el mercado laboral y la cantidad de trabajadores mexicanos colocados en el extranjero.

Recuadro 1. Regulación de las agencias de contratación y de las comisiones y los gastos de contratación en México (suite)

La normativa prohíbe que los servicios de colocación cobren comisiones de cualquier tipo a los solicitantes de empleo en lo que respecta a la contratación tanto nacional como internacional. También se debe proporcionar gratuitamente a los trabajadores transporte, alojamiento y comida si su lugar de trabajo está a más de 100 km de su lugar de residencia habitual. Las agencias de contratación deben depositar una fianza para cubrir los gastos de repatriación de los trabajadores por si los empleadores incumplieran sus obligaciones contractuales. Las violaciones de las disposiciones del Reglamento de las Agencias de Colocación conllevan multas de hasta 5.000 veces el salario mínimo general y la posibilidad de baja en el registro.

La legislación pertinente es:

- Ley Federal del Trabajo (DOF: 02/07/2019)
- Reglamento de las Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT) (DOF: 03/03/2006), modificado (2014).

A fin de reunir más pruebas sobre la cuestión de las comisiones de contratación y los gastos conexos, la OIT introdujo un módulo sobre los costos de contratación en la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur 2019 (EMIF Sur 2019) realizada por el Colegio de la Frontera Norte de México. Las respuestas a la Encuesta fueron en su mayoría de trabajadores guatemaltecos en México. Aunque los resultados son todavía preliminares, hay varias conclusiones pertinentes:²

- Una cuarta parte de los trabajadores encuestados informó de que no contrataron ningún gasto durante su migración a México. No obstante, la encuesta apuntaba que muchos trabajadores sí pagaron por el papeleo, la ayuda para la colocación en el empleo o los gastos cargados por el empleador en concepto de costos de contratación. Los gastos notificados más habitualmente fueron los de viaje (transporte y alojamiento). El gasto más elevado, aun siendo pequeño, fue el de transporte.

² PLEWA, Piotr "Analysis of the Recruitment costs survey of Guatemalan migrant workers in Mexico". OIT, abril de 2020.

- Sobre la base de la información proporcionada por los migrantes guatemaltecos, el total de sus gastos de contratación en México ascendió al 2 por ciento más o menos de sus ingresos totales anuales en ese país, siendo ligeramente superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Los hombres y las mujeres que trabajaban en servicios y ventas notificaron los gastos medios totales más elevados, de 15 dólares de los EE.UU.

Obstáculos que se oponen a la regularización de las trabajadoras migrantes centroamericanas en México

La informalidad y la temporalidad siguen siendo una característica predominante de la movilidad transfronteriza entre Guatemala y México, migrando tradicionalmente los trabajadores de un lado a otro según las necesidades de mano de obra estacional.

Además de la dimensión histórica de la informalidad de las pautas de migración, y de la histórica porosidad de la frontera, el carácter irregular de la migración puede explicarse también por la importante informalidad del mercado de trabajo mexicano. Tal es en particular el caso de los sectores que emplean a trabajadores migrantes, como el pequeño comercio, la construcción y el trabajo doméstico y, en menor medida, la agricultura (principalmente las pequeñas explotaciones agrícolas). Debido a la falta de información disponible sobre los procesos de contratación formal, a la complejidad del trámite para la obtención de permisos de trabajo y a su costo, tanto los trabajadores migrantes como los empleadores incumplen las reglas en materia de migración y de empleo (OIT, 2018a). Esta situación repercute en las condiciones de trabajo y puede exponer más a la explotación y al abuso a los trabajadores y las trabajadoras migrantes, en particular a éstas, que están sobrerrepresentadas en los sectores del trabajo doméstico y los servicios.

Si bien la irregularidad de la migración sigue siendo importante en la región, y en la facilitación de los procesos de contratación predominan los agentes informales o las redes familiares, la expedición de documentación laboral temporal a los residentes de la región fronteriza de Guatemala ha permitido mejorar la regulación.³

Insuficiencia de la normativa sobre contratación y abusos en la fase de contratación

El corredor que va de Guatemala a México se caracteriza por la insuficiencia de la normativa sobre contratación. Si bien existen agencias de contratación públicas y privadas y en 2006 se promulgó en México un reglamento sobre las agencias de empleo, la mayor parte de la migración de los trabajadores guatemaltecos no tiene lugar a través de servicios formales de agencias de contratación (OIT, 2018a; OIT, 2016a). Por el contrario, la contratación la organizan directamente los empleadores o la facilitan otros contratistas o intermediarios informales (por ejemplo, redes de familiares o de conocidos o reclutadores a quienes se suele llamar enganchadores) que habitualmente operan al margen del marco jurídico y normativo vigente. La regulación insuficiente de estos agentes, sumado a que los trabajadores migrantes no tienen acceso a conocimientos e información sobre contratación y derechos en el trabajo, alimenta la irregularidad de las corrientes migratorias y aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes (OIT, 2019a).

Con el fin de mejorar la gobernación de la migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes, el Gobierno mexicano ha creado dos permisos de trabajo fundamentales: la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) y la Tarjeta de Visitante Regional (TVR). La TVTF ofrece a los nacionales de Guatemala y Belice la oportunidad de trabajar en los Estados meridionales fronterizos de México (como Campeche, Chiapas, Tabasco y Quintana Roo), siempre que antes de su partida cuenten con una oferta de empleo por escrito. La TVR da derecho a su titular a entrar y salir repetidamente a y desde México para hacer visitas durante un período de tres días, pero no le permite trabajar (OIT, 2019a).

La cifra de trabajadores que obtienen empleo a través del programa TVTF es relativamente baja en comparación con la de las corrientes de migración anuales (OIT, 2018a; OIT, 2018d). Un estudio reciente sugiere que ello puede estar relacionado con varios factores, como por ejemplo tener que presentar una oferta de empleo por escrito que garantice el derecho al salario mínimo, las tasas y los gastos que conlleva a la obtención del permiso, los bajos salarios y la depreciación del peso mexicano (OIT, 2018d). Además, algunos trabajadores siguen prefiriendo migrar indocumentados a través de cauces irregulares. Aunque es difícil dar cifras globales, la última encuesta realizada

³ Los Gobiernos de México y Guatemala han ido poniendo progresivamente en práctica un marco normativo encaminado a regular la migración laboral. El establecimiento del Código de Migración guatemalteco de 2016 y la promulgación de la Ley de Migración mexicana de 2008 y sus correspondientes reglamentos constituyen novedades importantes. Esos marcos normativos nacionales se ven reforzados por el aumento de la cooperación bilateral que dio lugar a la firma de acuerdos bilaterales sobre migración laboral en 2014 y 2018. Si bien esos acuerdos dan fe del compromiso por cooperar y coordinarse, su aplicación práctica y su efectiva vigilancia siguen siendo relativamente escasas. Del mismo modo, las diferentes posiciones e intereses de ambas partes con respecto a un sistema por el que se rija la migración laboral exigen más avances en los intercambios interinstitucionales y bilaterales, el intercambio de información y la coordinación (OIT, 2019a).

en 2016 registró el cruce por la frontera de 123.463 migrantes indocumentados (lo que equivale al 17,7 por ciento de las entradas oficialmente registradas, cifra que aumentó al 22,4 por ciento en 2017) (COLEF, 2017 y 2018).

Bajas cifras de mujeres registradas y protegidas

Las autoridades mexicanas expidieron 16.658 TVTF en 2015 y 15.139 en 2016; y 114.217 TVR en 2015 y 89.816 en 2016 (OIT, 2018a). Un pequeñísimo porcentaje de todas las TVTF se expiden para mujeres centroamericanas (sólo el 1,6 por ciento en 2016 y el 1,3 por ciento en 2017). Un porcentaje más alto de mujeres migrantes reciben la TVR, lo que en 2017 supuso el 32 por ciento de todos los documentos de migración expedidos a mujeres migrantes (Unidad de Política Migratoria, 2018). Dentro de esta categoría de trabajadores transfronterizos con autorización legal para trabajar, se estima que el 92 por ciento de los receptores son hombres y sólo el 8 por ciento son mujeres (Unidad de Política Migratoria, 2018).

Para hacerse con la TVTF se requiere la oferta formal de un empleo por parte de un empleador previamente registrado. La carta por escrito de la oferta de empleo debe presentarse al Instituto Nacional de Migración (INM) y a la SEGOB durante la tramitación de una solicitud de visado. El empleador y su empresa deben estar inscritos formalmente en el INM para adherirse al sistema nacional de empleo.⁴

Este requisito plantea obstáculos especialmente difíciles que bloquean el acceso de las mujeres migrantes centroamericanas al derecho al trabajo en sectores en los que tienden a concentrarse como el trabajo doméstico, el trabajo sexual y la venta ambulante. En estos sectores o los empleadores no están formalmente inscritos en el INM o no hay ningún empleador, lo que significa que no se puede expedir una carta de oferta de empleo. Otra consecuencia de este requisito es que el trabajador migrante está legalmente vinculado con el empleador para poder tramitar sus papeles de migración, lo que puede ayudar a que se produzca una serie de discriminaciones y abusos en el lugar de trabajo, como casos de agresiones y acoso sexuales que persisten por miedo al recurso o a la deportación. Actualmente, y desde marzo de 2020, hay presentada una propuesta ante el Senado para modificar este requisito cuando se trate del sector del trabajo doméstico.

Prácticas de contratación en cuatro sectores clave

Los principales sectores que emplean a mujeres migrantes centroamericanas son el trabajo doméstico, la agricultura y la ganadería, la venta ambulante y el trabajo sexual. En cada uno de ellos, las prácticas de contratación se caracterizan por la existencia de redes informales por las que las migrantes obtienen información sobre oportunidades de empleo. En esas redes suele haber maridos, parientes o conocidos y, en el caso del sector agrícola, el trabajo doméstico y el trabajo sexual, abarcan prácticas de contratación en parques públicos y ciudades de sus países de origen y, a veces, de los países de destino. Adicionalmente, las mujeres son más propensas a ser contratadas como “familiares acompañantes” y, por lo tanto, no tienen un permiso de trabajo propio. Esto puede aumentar la vulnerabilidad frente a la explotación, ya que no solo se encuentran en una situación irregular, sino que además dependen laboralmente de un miembro de la familia (OIT 2018d).

Además, los empleadores también afrontan problemas en la contratación y el empleo regular de trabajadoras y trabajadores migrantes. Por un lado, al igual que los migrantes, carecen de información sobre la normativa existente (como la TVTF) y los requisitos necesarios para darles empleo formalmente. Por otro, las formalidades (presentación de los documentos requeridos, tramitación de papeles, etc.) pueden parecer particularmente engorrosas debido al carácter a menudo temporal y estacional del trabajo (OIT, 2018a).

El carácter informal de la contratación representa sólo una dimensión de la informalidad que experimenta la población y un indicador de que los actuales marcos de contratación y empleo no regulan adecuadamente los sectores que emplean sobre todo a mujeres migrantes (OIT, 2019a). En las siguientes secciones se destacan otras dimensiones de la informalidad que se dan en los sectores clave que emplean a mujeres migrantes centroamericanas.

Trabajo doméstico

La expresión trabajo doméstico designa “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” (Convenio núm. 189 de la OIT). En términos generales, las trabajadoras domésticas se encargan de los cuidados personales y las tareas del hogar. Se estima que 17.483 mujeres guatemaltecas en México (el 37 por ciento de todas las mujeres guatemaltecas en México) están empleadas en el trabajo doméstico, seguidas por 5.393 mujeres hondureñas (10,6 por ciento) y 5.222 mujeres salvadoreñas (33,8 por ciento). (ONU Mujeres e IMUMI,

⁴ La empresa debe proporcionar información trimestral sobre su participación en el mercado de trabajo nacional o en la colocación de trabajadores mexicanos para determinado empleo en el extranjero. Los informes deben presentarse a la Secretaría dentro de los primeros cinco días de los meses de enero, abril, julio y octubre, según corresponda (DOF, 2015).

2017). Más del 93,5 por ciento de las mujeres empleadas en el trabajo doméstico hablan lenguas indígenas (como primera lengua), lo que contribuye aún más a la discriminación que tiene lugar en la contratación y en el lugar de trabajo (STPS, 2016). Los empleadores suelen preferir a niñas y jóvenes de 12 a 25 años, pues entienden que es “más fácil” formarlas para satisfacer las demandas del jefe del hogar, según las organizaciones de la sociedad civil que vigilan el sector.⁵

Recuadro 2. Derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos consagrados en la nueva ley

En mayo de 2019, el Congreso mexicano aprobó una reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social para garantizar los derechos de los trabajadores del hogar. Su texto fija una edad mínima (15 años), exige contratos por escrito y un nivel anual de remuneración y establece períodos de descanso semanales y diarios. También exige la inscripción de estos trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los niveles salariales.

En diciembre de 2018 la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró que era discriminatorio para las trabajadoras y trabajadores del hogar no estar obligatoriamente inscritos en el sistema de seguridad social (IMSS) como otros trabajadores. En abril de 2019 se puso en marcha un programa piloto de afiliación voluntaria para incorporarlos gradualmente al IMSS a través de una plataforma digital. En mayo de 2019 el Congreso aprobó las reformas. Impulsando el progreso, en julio de 2020 México ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (No. 189), que entró en vigor el 3 de julio de 2020.

A pesar de las recientes reformas legislativas que tienen por objeto ampliar la protección de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, se estima que en México el 91 por ciento de todas esas personas siguen estando empleadas de manera informal y sus empleadores no están inscritos en el INM ni en la SEGOB. El empleo suele darse en el sector privado y al margen de instituciones mexicanas clave, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINSTRAB) en Guatemala, lo que aumenta la vulnerabilidad de

las trabajadoras frente a la violencia y obstaculiza el ejercicio de sus derechos humanos y laborales. (OIT, 2019a).

En consecuencia, las trabajadoras domésticas, y las mujeres migrantes en particular, debido a la falta de información sobre sus derechos y a que dependen más del empleador, pueden estar sujetas a malas condiciones de trabajo y a quedarse sin prestaciones, seguro médico, vacaciones remuneradas y horarios fijos de trabajo, viéndose todo ello agravado al no haber mecanismos para regular, vigilar e inspeccionar las condiciones de trabajo (OIT, ONU Mujeres, CONAPRED, 2011).

Por tanto, en este sector el modo de contratación imperante sigue siendo en gran medida informal y habitualmente se produce corriendo de boca en boca entre familiares o conocidos en los países de origen y tránsito y en México. La contratación también puede tener lugar en las plazas públicas de las ciudades fronterizas del sur de México. En muchos casos, también puede ser facilitada por el intermediario informal o enganchador, que cobraría sus honorarios a las trabajadoras o al empleador. El enganchador también suele mediar como intérprete entre el empleador y la trabajadora migrante indígena. La unión de estos factores, las características de la población empleada, la inexistencia de contratos y la ausencia de mecanismos de supervisión multiplican las condiciones para que haya discriminación y explotación durante la contratación y en el lugar de trabajo.

Sector agrícola

El sector agrícola sigue siendo importante para la economía de México. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) estima que da empleo a 3 millones de trabajadores, de los cuales el 88 por ciento son hombres y el 12 por ciento mujeres, aunque, como se indica a continuación, tradicionalmente el trabajo de la mujer en el sector no ha sido ni contabilizado ni reconocido.

En comparación con otros sectores examinados en este informe, en el sector agrícola el proceso de contratación está más organizado y formalizado. Ello se debe al hecho fundamental de que para las empresas y los empleadores del sector agrícola es más fácil inscribirse en el sistema laboral nacional. A pesar de este mayor grado de formalidad, hay dos cuestiones centrales que plantean problemas para hacer valer los derechos de las trabajadoras centroamericanas del sector agrícola mexicano: una, la función del *enganchador*, descrita más arriba, y otra, la de su inscripción como “acompañantes” o “familiares acompañantes”.

⁵ Entrevista personal realizada por el autor en octubre de 2018.

Las mujeres trabajadoras migrantes empleadas en trabajos agrícolas sufren la informalidad debido a la forma en que se asignan los documentos de migración y el contrato de trabajo. Predomina la tendencia a emplear a familias enteras de migrantes o a partes de unidades familiares. Cuando se contrata a una familia en el marco de la TVTF, normalmente se asigna al hombre de más edad el papel de jefe del hogar. A las mujeres inscritas como “acompañantes” no se les ofrece un contrato a su nombre. Al no tener contrato propio, la trabajadora migrante no puede acceder igual a los derechos que el contrato de trabajo confiere por ley a su homólogo masculino y, además, se crea una situación de dependencia de su compañero. Sin embargo, cabe señalar que desde 2015 ha aumentado el número de mujeres migrantes inscritas como jefas del hogar.

Debido al alto grado de movilidad de la población y a que a las mujeres se les asignan los contratos de los compañeros varones, las estadísticas que hay de mujeres empleadas en el sector no representan plenamente la realidad. En cuanto a las condiciones de trabajo, de cada 100 personas trabajadoras agrícolas 68 son “subordinadas y remuneradas” (esto es, en una relación de empleo), mientras que 32 son personas “trabajadoras no remuneradas” (esto es, aquellas que trabajan su propia tierra o trabajan por cuenta propia). Si se desagrega esta información por género, la diferencia es notable, ya que el 74 por ciento de los hombres trabajan en la modalidad de subordinado y remunerado y el 26 por ciento no recibe ninguna remuneración; mientras que sólo el 31 por ciento de las mujeres trabajan como subordinadas y remuneradas y el 69 por ciento no recibe ningún pago (La Jornada del Campo, 2019). Se estima que el 49 por ciento de las mujeres que trabajan en la agricultura reciben entre uno y dos salarios mínimos⁶, mientras que en torno al 38 por ciento recibe hasta un salario mínimo (un ingreso de 88 pesos mexicanos (equivalentes a 4,60 dólares de los EE.UU.) por día, a fecha del presente estudio). Sólo el siete por ciento de las mujeres que trabajan en el sector agrícola reciben prestaciones (como aguinaldos, vacaciones pagadas y acceso a servicios de salud) y el 4 por ciento recibe cobertura sanitaria (INEGI, 2016).

Venta ambulante

La venta ambulante es un sector reconocido y regulado en Chiapas. Como parte de la normativa local, para ejercer la venta ambulante los vendedores deben obtener una licencia oficial de la Autoridad Municipal, que les otorga el derecho a ocupar o recorrer las vías públicas y realizar actividades comerciales. Los vendedores ambulantes con licencia también están sujetos a la vigilancia de la policía municipal. No obstante, la mayoría de las mujeres migrantes centroamericanas que se dedican a la

venta ambulante trabajan por cuenta propia como vendedoras ambulantes y lo hacen sin licencia. En la venta ambulante, la división del trabajo está marcada por el género. Las vendedoras generalmente realizan actividades consideradas “propias de mujeres”, como la preparación de comidas y la venta de productos artesanales y de chicle, mientras que los hombres suelen trabajar de limpiabotas y en el lavado de autos.

Entre la población de Chiapas, los trabajadores migrantes guatemaltecos en la venta ambulante se clasifican como “transfronterizos” o “trabajadores transfronterizos” si su estancia es inferior a 24 horas, y como “trabajadores temporales” si se quedan más de 24 horas y poseen una licencia. En el sector de la venta ambulante, el 65 por ciento de las mujeres de América Central son “trabajadoras transfronterizas” y el 8 por ciento son trabajadoras temporales (ONU Mujeres, 2015a). Muchas mujeres que trabajan como “trabajadoras transfronterizas” eligieron esta modalidad porque les permite regresar a sus comunidades para visitar a la familia, repartir sus ganancias con los familiares o las personas a su cargo y luego volver a cruzar la frontera. Como hay mucha movilidad, es difícil hacer un seguimiento del número de mujeres empleadas en el sector.

Las organizaciones de la sociedad civil han observado un proceso de contratación informal en el que las trabajadoras acceden al sector acompañadas de un familiar que les enseña dónde comprar las mercancías, dónde vender para ganar el máximo y los lugares peligrosos a evitar. La mayoría de las vendedoras migrantes que trabajan a lo largo de la frontera meridional proceden de comunidades indígenas del norte de Guatemala, por lo que las barreras lingüísticas pueden contribuir a que el público las discrimine sin que las autoridades o la sociedad civil hayan puesto medios para impedirlo.

Trabajo sexual

Al haber adoptado México una posición abolicionista con respecto al trabajo sexual, el marco normativo laboral del país trata de excluir de la ley toda referencia al trabajo sexual. La única aparece en el Código Penal Federal, y es para dar directrices sobre los delitos en que se puede incurrir en el comercio sexual y no para regular el trabajo sexual como ocupación. En consecuencia, el marco normativo no menciona la reglamentación del empleo y la protección de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del sexo. Además, no existen mecanismos oficiales de vigilancia o recopilación de datos que indiquen cuántas mujeres migrantes están empleadas en el sector del trabajo sexual o las condiciones de trabajo que experimentan.

⁶ El doble del salario mínimo.

Sin embargo, cabe hacerse una idea sobre la contratación y las condiciones de trabajo atendiendo a sectores conexos en los que puede darse el trabajo sexual. Hay varios tipos de actividad en que se contrata a trabajadoras sexuales, por ejemplo los *botaneros*, las cantinas (bares) y los clubes nocturnos. Cada tipo de actividad se caracteriza por un conjunto diferente de prácticas en materia de contratación y de lugar de trabajo, algunas más estandarizadas que otras. Los empleadores suelen prohibir la venta de servicios sexuales dentro de los *botaneros* y las cantinas, y las mujeres, a las que normalmente se contrata como camareras, deben salir del establecimiento para interactuar con el cliente. En consecuencia, con respecto a las autoridades y a los abusos o la violencia que pudieran surgir con el cliente, las mujeres resultan más vulnerables mientras que el empleador evita toda responsabilidad. En los clubes nocturnos dedicados al comercio sexual, como los que permiten el *striptease* y los bailes privados, las trabajadoras del sexo permanecen en las instalaciones mientras interactúan con los clientes. Además, muchas mujeres empleadas en el sector trabajan en la calle, lo que también hace que corran más riesgos.

El reclutamiento en los *botaneros* y las cantinas (bares) es generalmente informal, y tiene lugar mediante el boca a boca o la contratación en espacios públicos (como los parques), mientras que la contratación en el sector de los clubes nocturnos tiende a ser más formal, y puede incluir un contrato de empleo.

Recomendaciones y conclusiones

Para afirmar y reforzar la aplicación del marco normativo de México es necesario adoptar un enfoque de género, tanto para abordar las diversas modalidades de informalidad y las lagunas en materia de empleo que experimentan las trabajadoras centroamericanas durante la contratación y en el lugar de trabajo como para reducir la discriminación. Las siguientes recomendaciones ofrecen una síntesis de las que se detallan en el informe completo (no publicado), y se refieren a determinadas disposiciones jurídicas, mecanismos de regulación y observancia y programas de sensibilización que pueden aplicarse para reducir la desigualdad y la discriminación entre personas por motivos de género.

- **Afrontar la discriminación contra las trabajadoras migrantes.** Las mujeres migrantes experimentan diversas formas de discriminación durante la contratación y en el lugar de trabajo debido a su sexo, origen étnico, conocimientos lingüísticos, preferencia sexual y condición de migrantes, entre otros factores. A fin de reducir la discriminación sistémica, México debería ajustar plenamente su marco normativo federal y sus mecanismos de aplicación a los principios y directrices de la

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares.

- **Reconocer y formalizar el sector del trabajo doméstico.** En el caso de las mujeres migrantes centroamericanas empleadas en el trabajo doméstico, su trabajo pasa especialmente desapercibido y está infravalorado porque se realiza en la esfera privada, lo que las hace objeto de formas aún más intensas de discriminación durante la contratación, además de violencia y de duras condiciones en el lugar de trabajo. Habiendo ratificado ya el Convenio 189, México debe emprender las reformas legislativas necesarias para ajustarse a las normas internacionales y asegurar la aplicación efectiva de la nueva normativa sobre el trabajo doméstico.
- **Elaborar y poner en práctica más programas de concienciación sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles.** Muchas mujeres migrantes no están familiarizadas con las medidas a su alcance para denunciar la violencia o la discriminación, lo que a menudo se suma al miedo a las autoridades. Se aconseja que México emprenda programas de concienciación recurriendo a diversas plataformas mediáticas para difundir información sobre los mecanismos e instituciones que hay para presentar una denuncia cuando se esté sometida a cualquier forma de discriminación o violencia, como agresión y acoso sexual en todas las etapas del ciclo migratorio (contratación, transporte, empleo, retorno). Como parte de esa estrategia, México también puede ampliar las actuales iniciativas interinstitucionales de concienciación sobre los derechos humanos y laborales en los lugares de trabajo y los espacios públicos. Asimismo, México debería institucionalizar el proceso de debida diligencia en todos los casos de discriminación y violencia que denuncien las presuntas víctimas.
- **Promover un contrato de trabajo tipo universal.** Los empleadores no suelen ofrecer contratos de trabajo a las trabajadoras migrantes, salvo algunas excepciones en el sector agrícola. México debería promover un contrato de trabajo tipo universal para las trabajadoras y los trabajadores migrantes, o contratos tipo específicos para el sector agrícola, el trabajo doméstico y el trabajo sexual, facilitando toda la información pertinente en materia de ofertas de empleo, incluida la remuneración, condiciones de trabajo y prestaciones laborales. Los contratos de trabajo deben estar escritos en un idioma que la trabajadora o el trabajador entienda.

► **ILO brief**

Mujeres migrantes centroamericanas en México:
Informalidad en la contratación y el empleo

- **Desvincular el permiso de trabajo respecto de un único empleador.** Cuando el trabajo está vinculado a un solo empleador, la persona trabajadora está en situación vulnerable. Por ejemplo, si se enfrenta a abusos, quizás se muestre reacia a recurrir a la justicia o abandonar la relación de trabajo, lo que podría dejarla en situación irregular y sujeta a deportación. Más bien se debe conceder a tales personas permisos de trabajo independientes o para determinado sector que no esté vinculado con un solo empleador. Y si pierden el empleo o lo dejan, debería dárseles tiempo suficiente para encontrar otro empleador.
- **Desvincular el “sistema de visas familiares” y permitir que las personas dependientes tengan visas independientes y no estén atadas al primer titular del permiso de trabajo.** Las mujeres en particular pueden ser vulnerables a los abusos (incluida la violencia doméstica) por parte del primer titular del visado. Permitir que cada trabajadora tenga un visado independiente prevendrá los abusos que pudieran derivarse de esta dependencia.
- **Reconocer el papel del *enganchador* en el marco normativo.** El marco normativo de México no da visibilidad a las actividades del reclutador informal, que es fundamental para la contratación y el empleo de muchas mujeres migrantes centroamericanas. Reconocer al enganchador en el marco que regula la mano de obra y la migración en el país posibilitaría crear mecanismos para mejorar el seguimiento y la regulación de sus prácticas de contratación.
- **Elaborar medidas estratégicas y ajustadas a las necesidades de las inspecciones laborales** en los sectores que emplean a las trabajadoras migrantes.
- **Incorporar en el marco normativo que regula el trabajo una categoría específica para el trabajo sexual.** Ello contribuiría a la creación de mecanismos y la asignación de recursos encaminados a mejorar las labores de seguimiento y de protección de la población.
- **En los sindicatos, crear conciencia y fomentar la capacidad** a fin de incluir también entre sus actividades los sectores que emplean a mujeres migrantes centroamericanas. Por ejemplo, mediante campañas de sensibilización sobre derechos laborales para las mujeres migrantes y haciendo hincapié en la importancia del sindicalismo para su protección a fin de reforzar la participación e inclusión de estas personas en los sindicatos.
- **Crear mecanismos adecuados para recopilar datos desagregados por género, sexo y población indígena** partiendo de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (Emif Sur), el Censo de Población y Vivienda, la Serie histórica censal e intercensal, la Encuesta Nacional sobre Discriminación, los Estudios Nacionales de Migración y otras fuentes desarrolladas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Unidad de Política Migratoria (UPM) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) de México.

Bibliografía

CANAMID (2015) Visitantes y Residentes. Trabajadores Guatemaltecos, Salvadoreños y Hondureños en México, Policy Brief #04, Octubre 2015. Disponible en: <http://www.canamid.org/publication?id=PB04>

CONAPRED (2016), Ficha temática. Personas jornaleras agrícolas. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20Pjornalera.pdf>

DOF (2015), Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5345536&fecha=21/05/2014

El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) (2017). Tabulados de la EMIF Sur. Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México. El Colegio de la Frontera Norte, Unidad de Política Migratoria, Consejo Nacional de Población, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en: www.colef.mx/emif

El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) (2018). Indicadores anuales 2017 de la EMIF Sur. Encuestas sobre Migración en las Fronteras Norte y Sur de México. El Colegio de la Frontera Norte, Unidad de Política Migratoria, Consejo Nacional de Población, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) (2019). El Colegio de la Frontera Norte, Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, Consejo Nacional de Población, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de Bienestar (BIENESTAR), Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México. Informe Anual de Resultados. Disponible en: www.colef.mx/emif

OIT (2017). Migración laboral: Nuevo contexto y desafíos de gobernanza, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf

OIT (2018a). Brechas entre la regulación y la práctica de la contratación de migrantes trabajadores y trabajadoras de Guatemala en México.

OIT (2018b). Impactos en las prácticas de contratación de trabajadoras migrantes centroamericanas como resultado de la informalidad y brechas en el empleo. Hallazgos y Recomendaciones.

OIT (2018c). Marco institucional para las migraciones en Guatemala: inercias, reacomodos y desafíos.

OIT (2018d). Perfil de país (Guatemala) sobre contexto de la migración laboral y la contratación equitativa.

OIT (2019a), Fair Recruitment Country Brief: Guatemala to Mexico Corridor. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_720180.pdf

OIT (2019b), Contratación inequitativa. Resumen de país: corredor entre Guatemala y México. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_757804.pdf

OIT (2020), Ratificaciones del C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

OIT, ONU Mujeres, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2011) Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010, Resultados sobre trabajadoras domésticas. Disponible en: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>

OIT, ONU Mujeres, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2011) Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010, Resultados sobre trabajadoras domésticas. Available at: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>

ONU Mujeres y El Colegio de México (2015a), Las trabajadoras migrantes en la frontera sur de México. Hacia una agenda de investigación. Disponible en: <http://imumi.org/trabajadoras/migrantes/assets/dato1.pdf>

ONU Mujeres, El Colegio de México e Instituto para las Mujeres en la Migración (IMUMI) (2015b), Las mujeres trabajadoras migrantes, el envío de remesas y la generación de cadenas de cuidado en el corredor Chiapas–Centroamérica. Disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/mujeres-trabajadoras-migrantes-envio-de-remesas-chiapascentroamerica.pdf?la=es&vs=940>

ONU Mujeres e Instituto para las Mujeres en la Migración (IMUMI) (2015c), Las mujeres trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas. Recomendaciones de política pública para garantizar el ejercicio de sus derechos. Disponible en: <http://imumi.org/trabajadoras/migrantes/assets/dato4.pdf>

ONU Mujeres y El Colegio de México (2017), Situación de las mujeres trabajadoras migrantes. Síntesis analítica del Encuentro Internacional sobre la Situación de las Mujeres Trabajadoras Migrantes. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2017/08/2%20mujeres%20trabajadoras%20migrantes.pdf?la=es&vs=5331>

Unidad de Política Migratoria (UPM) (2018), Migración y Movilidad Internacional de Mujeres en México, Síntesis 2017. México: Unidad de Política Migratoria, Secretaría de Gobernación, Subsecretaría de Población, Migración y Asuntos Religiosos. Disponible en: http://www.politicamigratoria.gob.mx/es_mx/SEGOB/Mujeres_migrantes

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). (2016) El Trabajo Doméstico en México: La Gran Deuda Social. Disponible en: https://idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment_1

Este documento fue realizado por el proyecto Acción global para mejorar el marco de la contratación de los trabajadores migrantes (REFRAME), con apoyo de la Unión Europea. El proyecto REFRAME tiene como objetivo prevenir y reducir las prácticas abusivas y fraudulentas de contratación, así como maximizar la protección de los trabajadores migrantes

a lo largo del proceso de contratación y su contribución con el desarrollo.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la Oficina Internacional del Trabajo y en ningún caso debe considerarse que refleje los puntos de vista de la Unión Europea.

Información de contacto

Oficina de la OIT para México y Cuba
Comte 35 Colonia Anzures
11590, México, D. F.
México

T: +5255 52503224
E: mexico@ilo.org