



PADF

FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO

ESTUDIO TRANSFRONTERIZO SOBRE LAS PERSONAS MIGRANTES TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL SUR DE MÉXICO





Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), 2024

Estudio Transfronterizo sobre las personas migrantes trabajadoras del hogar en el sur de México

Directora Ejecutiva de PADF,
Katie Taylor

Directora de País México,
Valeria Uribe

Directora de Democracia, Gobernanza y
Derechos Humanos, Camila Payan

Director de Proyectos,
Alejandro Zepeda

Directora Adjunta de Derechos
Laborales, Elizabeth Froeberg

Coordinación General de la publicación:

Griselda Martínez, Coordinadora de Proyectos

Investigación y edición de contenido:

Continuum Consultores

Alejandra Martínez Alfaro

Dalía Santana Cerón

Mariana Beu Pria

Revisión de contenido:

Mónica Falcón

Fernanda Caballero

Aura Rodríguez

Mia Kazman



PADF

FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA EL DESARROLLO

Índice

Acrónimos y siglas	01	Conclusiones	59
Resumen Ejecutivo	02	Recomendaciones	63
Hallazgos principales	03	Bibliografía	67
Recomendaciones	05	Anexos	78
Introducción	06		
Objetivos	09		
Objetivo general	09		
Objetivo específico	09		
Nota Metodológica	10		
Hallazgos	17		
Perfil sociodemográfico	17		
Condiciones de movilidad	22		
Formas de acceso al trabajo del hogar remunerado	27		
Situación de las PTH migrantes	30		
Condiciones laborales de las PTH	46		
Prácticas	57		



Acrónimos y siglas

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CDHCM	Comisión de los Derechos Humanos de la Ciudad de México
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer
CEDACH	Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas
CEDH	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chiapas
CNDH	Comisión Nacional de Derechos Humanos
COMAR	Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados
COLEF	El Colegio de la Frontera Norte
DIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias
DDLL	Derechos Laborales
ENEI	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos
EUA	Estados Unidos de América
EZLN	Ejército Zapatista de Liberación Nacional
IDEHU	Iniciativas para el Desarrollo Humano A. C.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
INM	Instituto Nacional de Migración
LSRPCyAP	Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político
NNA	Niñas, Niños y Adolescentes
MINEDUC	Ministerio de Educación de Guatemala
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PADF	Fundación Panamericana para el Desarrollo (por sus siglas en inglés)
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PTH/TCP	Persona trabajadora del hogar / casa particular
PPNNA	Procuraduría de Protección a Niñas, Niños y Adolescentes
PRECAPI	Programa Especial de Protección a las Trabajadoras de Casa Particular
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
TVRH	Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias
TVR	Tarjeta de Visitante Regional
TVTR	Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UPMRIP	Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas

Resumen Ejecutivo



Desde 2019, México ha avanzado legislativamente para abordar las condiciones precarias del trabajo del hogar remunerado, especialmente para mujeres, buscando mejorar su visibilidad y protección legal.

Sin embargo, para las personas trabajadoras del hogar (PTH) migrantes, especialmente aquellas en situación irregular, la implementación de estas leyes es inconsistente, enfrentándose a mayores desafíos para hacer valer sus derechos debido a la ambigüedad legislativa, la vulnerabilidad y explotación laboral.

Esta problemática es particularmente evidente en la frontera entre Guatemala y México, un área de intensa migración y actividad económica. A pesar de los esfuerzos por entender y abordar estos problemas, las dificultades y la aplicación discrecional de las normas en ambos países continúan, lo que motiva a actores públicos y privados a buscar soluciones concretas para estas persistentes injusticias laborales.

El presente documento presenta los resultados del "Estudio transfronterizo sobre las personas migrantes trabajadoras del hogar en el sur de México."

Liderado por la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) cuyos objetivos incluyeron la caracterización de las condiciones laborales de las PTH, el mapeo de servicios existentes y la elaboración de recomendaciones para prevenir, reducir y eliminar la explotación de PTH.

El estudio cubrió un periodo temporal desde 2010 hasta 2023, con una fase intensiva de investigación en campo, análisis de datos y redacción durante cuatro meses, que fueron del mes septiembre a diciembre de 2023.

La metodología combinó enfoques cualitativos y cuantitativos, realizando una encuesta en campo a 93 PTH, así como 15 entrevistas semiestructuradas con actores clave y 3 grupos focales con PTH.

A continuación, se describen los principales hallazgos y recomendaciones del estudio.

Hallazgos principales

Perfil y Origen de las Trabajadoras:

El 95% de las PTH encuestadas reportaron ser originarias de Guatemala, mientras que el 5% restante reportó ser de Honduras y Venezuela.

El perfil más frecuente de PTH encuestadas fue el de mujeres guatemaltecas solteras con hijos, provenientes principalmente del Departamento de San Marcos y con escolaridad a menudo limitada a primaria o secundaria.

Asimismo, el 87% reportó tener hijas(os) y 53% ser el único sustento de su hogar, aumentando su vulnerabilidad por su necesidad de ingresos y la responsabilidad de cuidar a sus hijos.

95% de las PTH encuestadas reportaron ser originarias de Guatemala

Condiciones de movilidad:

Las PTH suelen ingresar a México de forma irregular, intentando mejorar su situación posteriormente a través de solicitudes de reconocimiento de la condición de refugiada.

La vía principal de acceso al trabajo del hogar es a través de recomendaciones de familiares, amigos y redes establecidas entre personas guatemaltecas.

La opción de buscar oportunidades “tocando puertas” en las casas o en espacios públicos ya son mucho menos comunes, sin embargo, siguen existiendo.

Condiciones Laborales:

El estudio reveló condiciones laborales desfavorables. Casi ninguna PTH (98%) reportó haber firmado un contrato de trabajo, y los acuerdos sobre actividades laborales, jornada y salario suelen ser verbales.

La mayoría enfrenta explotación o abuso, con un 64% reportando retrasos o falta de pago, y significativas proporciones enfrentando maltrato, acoso sexual, entre otros tipos de condiciones desfavorables.

Además, la mayoría trabaja 8 horas o menos al día, pero un 32% cubre jornadas de hasta 12 horas o más sin descanso proporcional. Las prestaciones son mínimas, con bajos porcentajes de PTH reportando beneficios como vacaciones pagadas o aguinaldo. Estos hallazgos resaltan la vulnerabilidad y la falta de protección laboral de las PTH.

Conocimientos, actitudes y prácticas de las PTH sobre sus derechos laborales:

Se encontró un nivel “regular[1]” en las tres dimensiones (conocimientos, actitudes y prácticas) analizadas en el estudio.

Las mayores áreas de oportunidad se encontraron en el desconocimiento sobre instancias a dónde acudir en caso de tener un conflicto laboral, la creencia que deben aceptar salarios menores, la desconfianza en autoridades y la frecuencia de prácticas como presentarse a trabajar aunque estén enfermas o evitar discutir cuestiones laborales con sus empleadoras(es).

[1] De acuerdo a la medición de Conocimientos, Actitudes y Prácticas realizada, se establecieron tres niveles de puntuación: bajo (0-39%), regular (40-79%) y alto (80-100%). Para alcanzar un nivel alto en cualquier categoría, se debía haber respondido correctamente al menos al 80% de las preguntas. Un puntaje de 40-79% indica un nivel regular, y menos del 40% es un nivel bajo.

Factores de riesgo:

Al analizar las condiciones laborales de las PTH, se encontró que, pertenecer a un grupo indígena, tener una menor escolaridad y ser el único ingreso en sus hogares, son características relacionadas con un menor sueldo o una menor probabilidad de contar con prestaciones como vacaciones pagadas o aguinaldo.

Por otro lado, se encontró una relación positiva entre edad y prestaciones, sugiriendo que la experiencia puede ser un factor de protección para las PTH.

Recomendaciones Principales

1. Difundir información a PTH:

Difundir información sobre los derechos laborales de las PTH a través de campañas de información impresas y por redes sociales, instalación de módulos de información y desarrollo de programas de capacitación formales.

2. Sensibilizar a empleadores:

Sensibilización activa y acciones dirigidas a incrementar el conocimiento de personas empleadores en entornos locales, especialmente en municipios transfronterizos. Lo anterior en colaboración con autoridades locales.

3. Crear programas productivos/apoyo para PTH:

Implementar programas o apoyos para el desarrollo de proyectos productivos de PTH para que puedan ampliar sus fuentes de ingresos, ampliar sus habilidades y conocimientos e involucrar a otras mujeres.

4. Capacitar a personas funcionarias:

Capacitar a personas funcionarias en procedimientos para garantizar los derechos laborales de PTH, tales como las y los empleados del IMSS, al personal del INM, a las instancias de arbitraje y a aquellos de secretarías de trabajo locales y representaciones federales.

5. Definir procesos de regulación migratoria:

Acordar con las instancias administrativas medios para facilitar los procesos de regularización migratoria de las PTH por medio de su empleo, es decir, que puedan acceder a sus tarjetas de residentes permanentes por ser trabajadoras y que se les apoye con el costo administrativo.

Introducción

La visibilización del trabajo del hogar remunerado y su contribución a la economía global ha conducido, en algunos países de América Latina, como México, a ciertos avances legislativos. En el caso de México, desde el año 2019, con la aprobación de reformas en materia de derechos laborales de las PTH se dio un importante paso en el camino al reconocimiento pleno de los derechos de este grupo.

En el caso de Guatemala, únicamente se contemplan algunas regulaciones respecto al trabajo del hogar en los artículos 161 al 166 del Código del Trabajo, y se registró un incipiente avance en el ámbito de la seguridad social con la implementación del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI) para otorgarles acceso a servicios de maternidad, accidentes y atención a sus hijos, no obstante, dicho programa aún es muy limitado y cuenta poca cobertura (CENTRACAP, 2021).

En este sentido, aún se reconoce la necesidad de hacer frente a las condiciones precarias y de invisibilización que históricamente han enfrentado las PTH, especialmente las mujeres, así como a la falta de protección legal.

Particularmente, en el caso de las personas que se encuentran en alguna forma de movilidad y que realizan este tipo de trabajo, la implementación y el cumplimiento de estas leyes pueden variar. Generalmente, los obstáculos a los que se enfrentan las PTH migrantes son aún más desafiantes para hacer valer sus derechos.



Por un lado, la legislación no es suficientemente clara, ni totalmente vinculante para las personas empleadoras. En ese sentido, a partir de las respuestas de la encuesta aplicada, de acuerdo con la experiencia de las PTH, entre sus empleadores prevalecen prácticas mediante las cuales se invisibilizan sus derechos laborales tales como la firma de un contrato en el que se asienten las condiciones de trabajo o las prestaciones mínimas que marca la ley en la materia, así como tampoco se establecen remuneraciones adecuadas al tipo de labores que realizan las PTH y al tiempo que se dedican a ellas.

Lo anterior reflejaría ya sea que, las personas empleadoras no tienen conocimiento sobre la legislación laboral en materia de trabajo del hogar, o que, aunque pudieran tener nociones sobre esta legislación, prefieren ser omisas y continuar con este tipo de prácticas mediante las cuales evaden sus responsabilidades para con las personas que emplean en sus hogares.

Por otro lado, las condiciones de vulnerabilidad de las personas migrantes quienes realizan trabajo del hogar remunerado (principalmente mujeres en situación migratoria irregular) persisten dada la precariedad salarial, y la naturaleza de explotación que prevalece en la práctica de este tipo de actividades (Seiffarth, 2023).

Por ejemplo, de acuerdo con el estudio estadístico titulado “Personas trabajadoras guatemaltecas en Chiapas: Perfiles sociolaborales del trabajo transfronterizo en los sectores agrícola y no agrícola”, realizado por la Oficina Regional para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), se documentó que entre los principales rasgos de precariedad de las condiciones laborales de las PTH se encuentran: las jornadas laborales largas (que, en más del 80% de los casos incluyen trabajar 6 días a la semana, más de 8 horas diarias); los salarios por debajo del salario mínimo; la falta de registro al sistema de seguridad social, específicamente a los servicios de salud, además de la referida informalidad y falta de contratos.

“Más del 80% de los casos incluyen trabajar 6 días a la semana, más de 8 horas diarias” OIM

Ejemplo de esto último fue que, de acuerdo con su estudio, únicamente el 1.7% de las personas del sector de trabajo no agrícola en México tienen acceso a servicios de salud, y el promedio de ingreso laboral mensual apenas rondaba los \$4,800 pesos.

De esta manera, históricamente, la franja fronteriza compartida entre Guatemala y México ha sido el escenario, no únicamente de un dinamismo económico y comercial, sino también del flujo constante de personas que buscan integrarse al mercado laboral del lado norte de la frontera en los diversos sectores de la economía, tanto los formales, como los informales. Sin embargo, en el caso de las mujeres en movilidad que se dedican al trabajo del hogar, aún son persistentes las críticas en cuanto a las condiciones de trabajo de éstas, la tenue y la aplicación discrecional de la normatividad en la materia de ambos lados de la frontera.

En este contexto, y toda vez que, los problemas asociados a la prevalencia del trabajo del hogar remunerado desempeñado por mujeres migrantes en condiciones de informalidad están lejos de ser resueltos, es que diversos actores, tanto de espacios públicos y privados, se han dado a la tarea de tratar de entender las dinámicas que inciden en la problemática con la finalidad de diseñar acciones concretas para su atención y paulatina solución.

En ese sentido, el presente constituye el *“Estudio transfronterizo sobre las personas migrantes trabajadoras del hogar en el sur de México”*, que a su vez se circunscribe en el Proyecto *“Promoviendo los derechos de las personas trabajadoras del hogar/casa particular (PTH/TCP) en México y Guatemala”*, implementado por PADF.

En este documento, además de la nota metodológica en la que se resume el proceso de investigación y análisis de información que se utilizó, se presentan los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones que se obtuvieron a partir del desarrollo del proceso de investigación con miras a incidir en la prevención, reducción y la paulatina eliminación de la explotación de personas migrantes que llegan a realizar labores del hogar en el territorio mexicano, específicamente en la zona fronteriza del estado Chiapas y Guatemala.

Con base en lo anterior, el presente Estudio ha quedado dividido en cuatro secciones donde se retoman, por un lado, los objetivos que persigue y por otro, los hallazgos en cuanto a los perfiles sociodemográficos de las PTH migrantes, las condiciones laborales en las que se encuentran, las formas en las que acceden a este tipo de trabajo y la situación prevaleciente en cuanto al conocimiento, el ejercicio y el respeto a sus derechos laborales.

En la siguiente sección se presentan las conclusiones a las que se llegó a partir de los hallazgos y, en la sección final se enlistan las recomendaciones en torno a las problemáticas y retos observados.

Objetivos

Objetivo general del estudio

Documentar las condiciones de vulnerabilidad y de trabajo de las PTH migrantes que se encuentran en el área de la frontera de Guatemala y México, particularmente en los municipios de Tapachula de Córdova y Ordóñez; Suchiate; Frontera Comalapa; Unión Juárez y Tuxtla Chico en el estado de Chiapas. A través de los instrumentos de recolección diseñados a las y los actores claves previamente identificados.

Objetivos específicos

1. Identificar y caracterizar las condiciones de trabajo en las que se encuentran personas migrantes que llegan a realizar labores del hogar en el territorio mexicano y los principales aspectos de esa población.



2. Mapear los servicios disponibles para PTH migrantes, incluyendo servicios sociales, legales, económicos y otros.

3. Elaborar recomendaciones para prevenir, reducir y eliminar la explotación de personas migrantes que llegan a realizar labores del hogar en el territorio mexicano, particularmente en Chiapas.

Nota Metodológica

El presente estudio fue elaborado considerando como su delimitación territorial la franja fronteriza que conecta al Estado de Chiapas del lado mexicano y los Departamentos de San Marcos, Huehuetenango, Quiché, Alta Verapaz y el Petén del lado de Guatemala.

Específicamente, la recopilación de información se realizó en el Estado de Chiapas en la llamada “Región del Soconusco”, misma que, históricamente se ha caracterizado por sus dinámicas comerciales y de movilidad (Ángeles & Rojas, 2000; Kuromiya, 2019).

Los municipios de Chiapas seleccionados para el estudio fueron: Tapachula de Córdova y Ordóñez; Suchiate; Frontera Comalapa; Unión Juárez y Tuxtla Chico, debido a su alto dinamismo migratorio y a que se

El alcance temporal del estudio retomó, por un lado, en la fase de investigación de gabinete, la recopilación de información documental y estadística proveniente de fuentes del periodo comprendido entre el año 2010 y el 2023[2] y, por otro lado, concentró las actividades de investigación en campo, análisis de información y de redacción en un periodo de 120 días, es decir, cuatro meses, desde el mes de septiembre al mes de diciembre del año 2023.

[2] Durante la pandemia de Covid-19, según la OIT, el 70.4% de las mujeres en trabajos domésticos remunerados enfrentaron dificultades debido a la cuarentena y desempleo, con incremento de horas laborales sin aumento salarial y condiciones insalubres (Monje, 2020). A pesar de las medidas en América Latina contra los impactos laborales de la pandemia, México no implementó apoyos para el sector laboral, incluyendo trabajadoras del hogar. En materia migratoria, las condiciones de vulnerabilidades de las personas migrantes en situación irregular se exacerbaban por la escasez de trabajos formales, la pérdida de empleo, la falta de acceso a servicios de salud, la estigmatización como grupo, además de las medidas restrictivas de la movilidad, entre otros (Franco & González, 2022).



Bajo estos parámetros, la metodología de recopilación de información incorporó métodos mixtos, tanto cualitativos, como cuantitativos.

El uso de ambos tipos de métodos ayudó a ampliar la variedad de preguntas de investigación y permitió tener una perspectiva más amplia de la situación de la población de interés.

La integración de este tipo de información enriqueció significativamente los hallazgos al proporcionar una comprensión más completa y profunda de la situación de las PTH de origen guatemalteco en la zona transfronteriza de Chiapas en la medida de que, a través de la triangulación de múltiples fuentes de datos fue posible validar los resultados de la encuesta y contrastar los hallazgos de la investigación documental.

De esta manera, fue posible tener un buen nivel de certeza de la fiabilidad de los hallazgos, a través de la consideración de diferentes perspectivas.

Por otro lado, el uso de métodos cualitativos, tales como las entrevistas a profundidad ayudaron en la delineación de explicaciones y una comprensión más profunda de la situación, toda vez que las experiencias, percepciones y motivaciones de los participantes

complementaron los métodos cuantitativos, que por sí solos, pueden proporcionar datos sobre la frecuencia, la distribución o la relación entre variables, pero que, a menudo carecen de la profundidad de comprensión, por ejemplo, en lo relacionado con las opciones de regularización migratoria a las que acceden las PTH guatemaltecas.

Asimismo, la complementariedad de los métodos contribuyó a generar las hipótesis sobre las actitudes de las PTH respecto a sus derechos.

Metodología Cuantitativa

Por lo que respecta a las metodologías cuantitativas se recurrió a la consulta y análisis de bases de datos y estadísticas que contenían datos sociodemográficos de las PTH, diagnósticos y reportes especializados realizados previamente por agencias internacionales e instituciones académicas[3], con el fin de obtener una primera aproximación sobre las características de la población objetivo.

[3] Entre este tipo de fuentes de información se encuentran: los reportes especializados de ONU Mujeres (Las trabajadoras migrantes en la frontera sur de México. Hacia una agenda de investigación), de la OIM (Personas trabajadoras guatemaltecas en Chiapas: Perfiles sociolaborales del trabajo transfronterizo en los sectores agrícola y no agrícola) y de la OIT (El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas y recomendaciones para su formalización, y el Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo); así como los trabajos estadísticos consistentes en la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México Indicadores Históricos (2004–2020); El Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, con datos específicos en Chiapas y el Anuario de Migración y Remesas.

En segundo lugar, se recurrió al diseño y posterior aplicación de una encuesta para identificar a las personas migrantes que realizan labores del hogar en Chiapas, definir sus características demográficas y socioeconómicas, determinar sus perfiles laborales, identificar los tipos de labores que realizan, sus condiciones de trabajo y sus necesidades, además del acceso y conocimiento que tienen sobre sus derechos laborales, los servicios u otros tipos de apoyo a su disposición en el territorio de interés.

Asimismo, dicha encuesta exploró los conocimientos, actitudes y prácticas (en adelante Cuestionario CAP) de las PTH con la finalidad de reunir información sobre lo que saben, cómo se sienten y la forma en que se comportan con relación a un tema en concreto. Este tipo de instrumentos también ayudan a comprender la naturaleza y la prevalencia de creencias y prácticas específicas que ponen en riesgo a las personas, o que comprometen la eficacia de las regulaciones o normatividades en materia de protección de derechos o incluso, de acceso a la justicia (Launiala, 2009).

A nivel técnico, se utilizaron tecnologías de la información, tanto para el diseño de la encuesta y almacenamiento de información, como para la recolección de los datos de forma inmediata y directa (cara-a-cara).

Cabe destacar que, el uso de estas tecnologías homogeniza el proceso y disminuye la probabilidad de errores durante la recolección.

La herramienta digital utilizada fue Kobo Toolbox. Se trata de una herramienta desarrollada por la Iniciativa Humanitaria de Harvard, que cuenta con un servidor para uso humanitario auspiciado por la Oficina para Asuntos Humanitarios de la ONU y, se basa en la aplicación ODK Collect de código abierto, se utiliza para la recopilación de datos primarios en emergencias humanitarias y otros entornos de campo desafiantes.



De esta manera, la muestra cuantitativa final quedó integrada por un total de 93 encuestas contestadas por mujeres migrantes mayores de 18 años, quienes se dedican o algún momento se dedicaron a realizar trabajo del hogar remunerado, quienes indicaron sus lugares de residencia y con base en ello, fueron distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 1. Muestra cuantitativa

Modalidad	Lugar de residencia	Muestra
Encuesta	Tapachula	70 personas
	Guatemala u otro país (Estados Unidos)	6 personas
	Tuxtla Chico	5 personas
	Unión Juárez	12 personas
Total		93 PTH

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Metodología Cuantitativa

Una vez recolectados los datos de las encuestas, se incorporaron en bases de datos, que se sometieron a un proceso de limpieza y validación, donde se verificó que la información no presentara inconsistencias y se determinaron las variables o indicadores que funcionarían para el análisis de datos.

Obtenidos y validados los datos, se procedió al análisis cuantitativo de información y se estimaron los indicadores realizando, primeramente, una caracterización descriptiva de la población estudiada (estadística descriptiva) y se identificaron elementos importantes en el contexto.

Posteriormente, se estimaron los resultados con las variables de interés para los tipos de informantes (por ejemplo, para diferentes nacionalidades de personas). En algunos casos se establecieron las mismas variables para distintos informantes con el objetivo de comparar y contrastar los resultados.

Específicamente, para medir el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en las PTH, especialmente en lo que respecta a los derechos laborales con los que cuentan, se utilizó un conjunto de 23 preguntas en el índice CAP. Estas preguntas se distribuyeron en tres categorías: 10 preguntas sobre conocimientos (9 con opción de verdadero o falso y una de respuesta abierta); 8 preguntas sobre actitudes (6 en escala de Likert y 2 de opción única) y 6 sobre prácticas (todas de opción con escala de frecuencia).

En cuanto al método de puntuación, cada pregunta tuvo un peso igual dentro de su categoría. Por ejemplo, en conocimientos, cada pregunta valía 10%, mientras que en actitudes cada pregunta valía 12.5% y en prácticas 16.66%. Se establecieron tres niveles de puntuación: bajo (0-39%), regular (40-79%) y alto (80-100%). Para alcanzar un nivel alto en cualquier categoría, se debía haber respondido correctamente al menos al 80% de las preguntas. Un puntaje de 40-79% indica un nivel regular, y menos del 40% es un nivel bajo. Por ejemplo, si alguien respondió correctamente todas las preguntas de conocimiento, alcanza el 100%, lo que indica un alto nivel de conocimiento. En preguntas en escala de Likert o de frecuencia, se consideraron ciertas respuestas correctas como indicativas del nivel de conocimiento o actitud y práctica deseada.

Dimensión:	Bajo	Regular	Alto
Conocimiento, Actitudes y Prácticas	0 - 39 %	40 - 79 %	80 - 100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

En algunos casos, los resultados se desagregaron por rangos de edad, nivel educativo u origen étnico, para identificar diferencias o patrones según este tipo de características.

Metodología Cualitativa

El componente cualitativo del estudio incluyó, en primer lugar, el desarrollo de una revisión de literatura (investigación de gabinete) para seleccionar las aportaciones previas relevantes hechas con respecto a la temática y, en este caso, entorno a los marcos legales en la materia.

Posteriormente, se realizó un muestreo selectivo para obtener la lista de las personas informantes claves quienes aportarían información relevante a la temática.

Una vez seleccionadas las personas informantes, se diseñaron las respectivas guías o baterías de preguntas para la realización de entrevistas semiestructuradas para cada uno de los tipos de informantes, que en este caso fueron: personas funcionarias públicas (de los ayuntamientos), representantes de organizaciones de la sociedad civil, funcionarias de representaciones consulares, y PTH.

La metodología de entrevistas a informantes clave es una técnica empleada en la investigación científica que permite abordar diversos temas de interés para la investigación propuesta, captando las creencias, opiniones, valores y conocimientos del entrevistado que, de otra manera, no podrían ser asequibles pues no son observables.

Por otro lado, también se diseñó una guía temática para grupos focales con PTH. La técnica de grupos focales consiste en el desarrollo de entrevistas conjuntas con actores clave de la intervención (generalmente entre 5 y 8 personas) en las que los participantes expresan libremente sus opiniones sobre los temas previamente propuestos.

De esta manera, la muestra cualitativa de PTH e informantes clave quedó integrada de la siguiente manera (para ver la desagregación de la muestra ver Anexo 3):

Tabla 2. Muestra cualitativa

Metodología de Recolección	Actor participante	Ejercicios realizados y subtotal de personas
Grupos focales	PTH	3 grupos focales – 15 personas
Entrevista semiestructurada	PTH	3 entrevistas – 3 personas
Entrevista semiestructurada	Informantes clave	15 entrevistas – 16 personas
Total de personas participantes		34 personas

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Análisis cualitativo

Una vez realizadas las entrevistas y grupos focales con los informantes identificados, se vertió la información obtenida a partir de las transcripciones de dichas entrevistas en una matriz donde las entradas en las filas fueron las preguntas y temas de investigación y, las de las columnas fueron las personas entrevistadas, de manera que en cada celda se obtuvo la información proporcionada por las personas informantes para la caracterización de un tema específico.

Dado el volumen de respuestas para las entrevistas y grupos focales, la matriz se segmentó en otras matrices por tema (de acuerdo con el instrumento). Posteriormente, se hizo un análisis temático de la información de las entrevistas y grupos focales. El análisis temático codificó, interpretó y presentó los temas y las expresiones con las que se vive el fenómeno desde la perspectiva de cada actor.

Finalmente, toda la información obtenida a partir de los diferentes procesos de recopilación, sistematización y análisis se trianguló para llegar a los hallazgos que se presentan a continuación, mismos que a su vez, responden las preguntas de investigación planteadas al inicio.



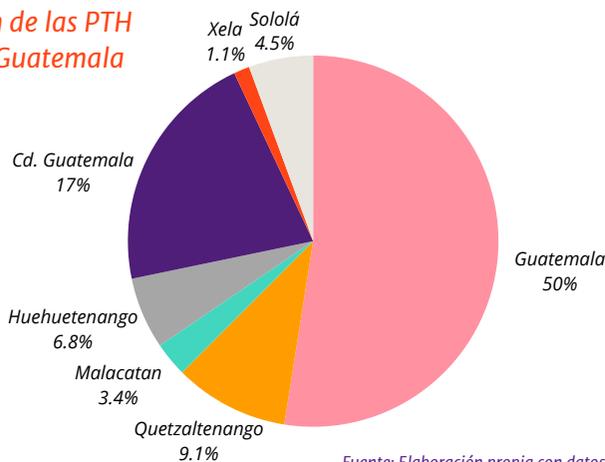
Hallazgos: PTH Migrantes en Zona Transfronteriza México – Guatemala

Perfil Sociodemográfico de las PTH

El perfil predominante de las PTH que llegan a laborar en la zona transfronteriza de Chiapas corresponde mayoritariamente a mujeres guatemaltecas (95%), mientras que el 5% restantes fueron mujeres hondureñas o venezolanas.

Las mujeres guatemaltecas reportaron ser originarias, en su mayoría, del Departamento de San Marcos, seguidas en menor cantidad por aquellas provenientes de los Departamentos de Guatemala, Quetzaltenango y Huehuetenango. Por otro lado, la concentración de PTH se observa especialmente en los principales centros urbanos fronterizos con Tapachula, siendo el municipio de mayor concentración de PTH.

Figura 1. Origen de las PTH originarias de Guatemala



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Este patrón coincide, tanto con las observaciones en el terreno, como con los datos recopilados en los últimos años en estudios realizados por diversas agencias de Naciones Unidas tales como ONU Mujeres (2015), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) y la OIM (2022).

A pesar de que también se observa la presencia de PTH en otras zonas del Soconusco además de Tapachula, de acuerdo con los testimonios de algunos residentes de esa región, en los últimos años, se ha comenzado a percibir una disminución en su número.

Esta información se confirmó con lo expresado por varias PTH en los grupos focales durante el trabajo de campo, quienes refirieron que últimamente muchas personas, no solamente optan por permanecer en Tapachula, sino que hay quienes continúan desplazándose con destino a otras ciudades de México o hacia Estados Unidos de América (EUA).

Específicamente, la población de PTH está compuesta mayoritariamente por mujeres solteras quienes tienen hijas o hijos a su cargo, siendo ellas las únicas proveedoras económicas en sus hogares.

En algunas ocasiones, durante la narrativa en grupos de enfoque, algunas de ellas mencionaron haber vivido violencia de parte de los padres de sus hijos, siendo esa una de las razones de irse de sus lugares de origen.

Del total de la muestra (n=93) de PTH encuestadas, el 87% tenían al menos una hija o hijo. La mayoría de las mujeres en el rango de edad de 18 a 29 años y de 60 o más reportaron ser solteras (75% y 67% respectivamente), mientras que aquellas que reportaron vivir en pareja, ya sea casadas o en unión libre, son mujeres de 40 a 49 años (4,6%) y de 50 a 59 (39%).



53% son las únicas proveedoras de su hogar

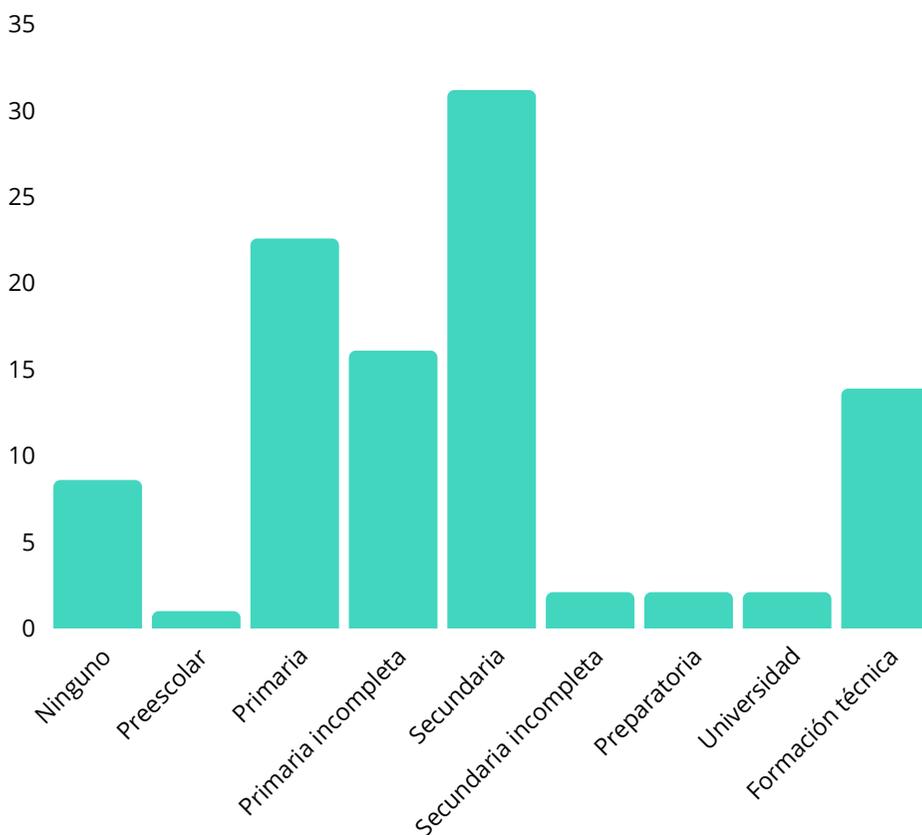


87% son madres

En cuanto a escolaridad, la Figura 2 muestra que un 90% de las PTH encuestadas cuentan con una escolaridad de por lo menos nivel primaria. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por la OIM (2022), que destaca que, en los últimos años en Chiapas, la proporción de personas migrantes que no saben leer ni escribir ha disminuido.

Por grupo etario, se encontró que un tercio de las mujeres jóvenes reportaron contar con estudios técnicos o universitarios, lo cual sugiere que, a pesar de obtener niveles más altos de educación, las mujeres se ven aún en la necesidad de desempeñarse como PTH por falta de opciones.

Figura 2. Escolaridad de PTH encuestadas



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

A pesar de que el rango de edad más frecuente entre las PTH fue el de los 30 a los 48 años, se observó que, en general, mujeres migrantes de entre 18 años y hasta de más de 75 años se llegan a dedicar al trabajo del hogar en la zona. Este dato coincide con lo expuesto en el “Diagnóstico para conocer la situación actual de las mujeres trabajadoras de hogar del estado de Chiapas”, donde también se destaca la existencia de este amplio rango en las edades de las personas que integran este grupo (Chacón, et. Al., 2020).

Por otra parte, a pesar de que, entre la mayoría de las personas informantes se reconoció que sí hay presencia de adolescentes trabajando en hogares, la población focal del presente estudio no incluyó a mujeres menores de 18 años. A este respecto, cabe resaltar la necesidad de contar con información más precisa (por ejemplo, a partir de censos) sobre la cantidad y características de las mujeres migrantes que desempeñan trabajo del hogar remunerado en Chiapas (Aguilar, et. Al., 2020).

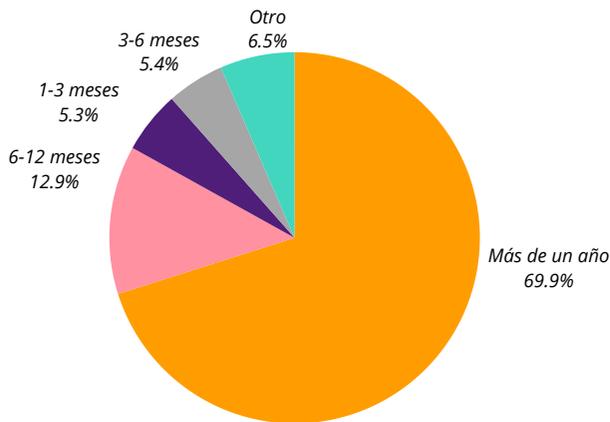
Por otra parte, se observa una reducida presencia de mujeres que hablan una lengua indígena en comparación con aquellas que no lo hacen. Tanto a partir de las observaciones en el terreno como de la percepción de la población entrevistada, así como de lo reportado el último informe de la OIM, se puede confirmar una disminución en la presencia de grupos que hablan alguna lengua indígena, en comparación con observaciones y reportes de décadas anteriores.

En consonancia con lo anterior, en el presente estudio, únicamente 14 personas de las 93 encuestadas mencionaron pertenecer a un grupo indígena, destacando entre ellas, las etnias Mam, Garifuna, Chuj, Maya y K'iché.

*14 personas de las 93 encuestadas
mencionaron pertenecer a un grupo
indígena*

En cuanto a tiempo de permanencia en territorio mexicano, la Gráfica 3 muestra que la mayoría de PTH reportó una estancia mayor a un año, lo cual puede ser indicativo de una tendencia paulatina hacia el establecimiento definitivo en este lado de la frontera en búsqueda de estabilidad por parte de las PTH.

Figura 3. Tiempo de permanencia en México



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Por último, según lo expresado por personas residentes locales y en obras tales como las de Blanco Avellán (2012) y Kuromiya (2019), en los últimos años, ya no es común observar concentraciones de mujeres guatemaltecas que se identifican como pertenecientes a alguna etnia específica en los parques de las ciudades.

Refieren que, a diferencia de lo que se acostumbraba antes, ahora las mujeres ya no llevan su vestimenta tradicional o típica de su grupo étnico y optan por hablar español y no sus lenguas maternas, siendo ya muy pocas las mujeres que mantienen estas prácticas. Lo anterior puede tener que ver con una occidentalización en la vestimenta de las personas que migran, pero no hay un dato definitivo que respalde qué factores han motivado este cambio.

Condiciones de movilidad de las PTH

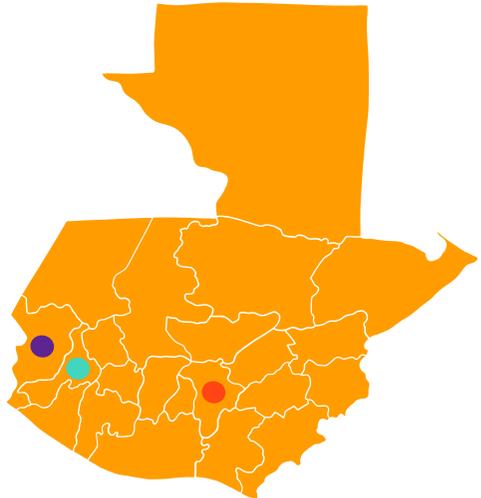
Los movimientos migratorios transfronterizos entre las PTH guatemaltecas principalmente obedecen a razones relacionadas, por un lado, con la precariedad económica en sus lugares de origen y, por otro lado, a que la zona del llamado Soconusco en el lado mexicano de la frontera que históricamente se ha caracterizado por contar con factores de atracción laboral sobre todo en los sectores del trabajo agrícola y doméstico (OIM, 2022).

La Figura 4 muestra los principales resultados obtenidos en la encuesta en cuanto a las condiciones de movilidad expresadas por las PTH:

Figura 4. Condiciones de movilidad de las PTH

Los principales lugares de origen que ingresan por Tecún Umán son:

- **San Marcos**
20.43%
- **Quetzaltenango**
8.6%
- **Cd. Guatemala**
6.45%



La mayoría de las PTH reportó pasar por cruces fronterizos como:

Tecún Umán
34.4%

Talismán
60.2%



Las participantes salieron de su país por motivos relacionados con las dificultades económicas:



77.7 % viven con sus hijos



68.8% refirieron ser solteras, divorciadas o estar "separadas"



53.7% la falta de empleo, los salarios bajos y la pobreza



38.7% las condiciones de inseguridad y violencia



7.6% reunificación familiar, entre otros

Como se observa en la Figura 4, la mitad de las PTH expresaron haber salido de su país por las dificultades económicas que padecen. Sin embargo, cabe considerar otro tipo de factores que pueden influir en que las mujeres se integren al trabajo del hogar. Por ejemplo, las dinámicas familiares también las orillan a incursionar en este tipo de actividad laboral, mismas que, a su vez, se ven alimentadas por la misma situación de precariedad económica que prevalece en sus comunidades (Blanco, 2012).

Por otro lado, si bien no se cuenta con estudios en los que se caracterice de forma puntual cuál es el perfil o la experiencia laboral con la que cuentan las mujeres guatemaltecas antes de salir de su país, lo que sí se sabe es que la mayoría de ellas consideran como su opción principal el incursionar en trabajo del hogar, ya que éste no requiere altos niveles de calificación o especialización para ser realizado.

Por ejemplo, se ha documentado que para el 2019 alrededor de 320,000 personas en Guatemala se dedicaban al trabajo del hogar remunerado, siendo que, de éstas, más del 94% eran mujeres. Sin embargo, a pesar de lo significativo de estas cifras, para el 2021 se contabilizaron solamente 324 personas registradas en el PRECAPI implementado por el gobierno de Guatemala (INE, 2019), situación que puede ser un indicio más que ayuda a entender los motivos por los cuales las PTH prefieren emigrar.

Los bajos números de afiliación a este programa obedecen a que éste tiene cobertura únicamente en la capital y los municipios del departamento de Guatemala. Dicha situación también contribuye a la invisibilización de las PTH que habitan en las zonas del interior, además de que no se reconoce el valor de su trabajo.

Los otros motivos de migración mencionados por las PTH incluyeron las condiciones de inseguridad y violencia en su país y la reunificación familiar. Estos dos motivos coinciden con lo mencionado en la obra de Miranda Suárez (2022).

Además de apuntar al hecho de que la migración en la zona sur de México prácticamente no es regulada, lo que incentiva los altos flujos, también destaca que, aunque las PTH no lo mencionen como su principal motivación de salida, la mayoría de ellas, ha enfrentado violencia intrafamiliar, comunitaria y de género.

Esto también se ha convertido en un importante factor para tomar la decisión de migrar a los centros urbanos del lado de México y buscar su autonomía económica.

En cuanto al estatus migratorio de las PTH, a partir de lo que manifestaron en los grupos focales y entrevistas, en los cruces fronterizos que realizan las PTH no necesariamente éstas presentan ante la autoridad migratoria algún documento que acredite su estancia regular en el país o que les permita laborar en territorio mexicano, sino que, en principio, entran de forma irregular, para posteriormente, recurrir al medio administrativo de regularización que identifican como “ir a COMAR (Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados)” para iniciar su trámite de la llamada “visa humanitaria” (Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias–TVRH) mediante la solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado.

A pesar de que regularizar el estatus migratorio es considerado positivo para las PTH tras entrar a México, acudir a la COMAR para buscar asilo no suele ser el método más adecuado debido a que la mayoría sale de su país por razones económicas, y no cumple con los criterios de persecución o violencia necesarios según la ley mexicana para ser reconocidas como refugiadas. Esto se refleja en las bajas tasas de aceptación de guatemaltecos como refugiados por la COMAR hasta octubre de 2023 (Gobierno de México, 2023).

Además, la regularización vía reconocimiento como refugiado es inapropiada para las PTH transfronterizas por su movilidad constante, ya que esto podría llevar a la cesación de su condición de refugiado según la ley, especialmente si se considera su retorno voluntario o frecuente a su país de origen.

Las implicaciones de esta práctica son diversas. En principio se evidencia una falta de conocimientos precisos o desinformación al respecto de las implicaciones del procedimiento de solicitud de reconocimiento de la condición de refugiado en México, lo que a su vez, contribuye a la saturación del –de por sí – ya colapsado sistema de refugio en el país, mismo que arrastra enormes retrasos administrativos para las resoluciones que, una vez que se emiten, cuando son en sentido negativo, habrán implicado una pérdida de tiempo (que puede superar el año de espera) para quienes iniciaron estos procedimientos.

Asimismo, la constante replicación de este método evita que se utilicen otras formas de regularización migratoria mucho más adecuadas y eficaces para las PTH tales como la tramitación y utilización, ya sea de la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF); la Tarjeta de Residente Temporal (TRT); la Tarjeta de Visitante Regional (TVR), o la Tarjeta de Residencia Permanente.

Esto a su vez permitiría contar con registros a través de los cuales se dimensione de forma precisa el volumen de personas que ingresan a México con fines de ocupación laboral en el sector doméstico y se diseñen políticas públicas ad hoc, además de que les permiten ir y venir libremente de Guatemala a México y viceversa, sin verse expuestas a incurrir en faltas administrativas, y al mismo tiempo, disminuyen la posibilidad de que las PTH vean transgredidos sus derechos laborales dado que el ejercicio del derecho al trabajo digno sería el principal fundamento de su estancia.

Por otro lado, de acuerdo con la percepción de la mayoría de personas entrevistadas tanto del sector de sociedad civil, como del gubernamental, y algunas de las manifestaciones de estas PTH entrevistadas, se comienza a advertir una incipiente proporción de mujeres migrantes que se han planteado permanecer por un tiempo en el ramo del trabajo del hogar remunerado, para después seguir su camino hacia EUA.

Lo anterior se llegó a explicar, en parte, debido a que –como varios informantes lo destacaron– el tipo de cambio de la moneda guatemalteca (el quetzal) con respecto al peso mexicano ya no resulta en una ganancia rentable para las personas. Al respecto, de acuerdo con la información consultada en cuanto a la evolución del tipo de cambio entre el peso mexicano y el quetzal, en los últimos tres años se ha podido constatar una caída sostenida en el valor de la moneda guatemalteca con respecto a la mexicana.

Entre 2020 y 2023, el peso mexicano experimentó una apreciación frente al quetzal guatemalteco, pasando de una devaluación del -4.35% en 2020 a un crecimiento promedio del 6.97% en 2022 (Exchange rates.org, 2023). La tendencia de fortalecimiento se refleja en la reducción del costo del quetzal en pesos, de 3.32 en 2020 a 2.10 en julio de 2023, anticipando que esta tendencia al alza continúe.

De esta manera, las tendencias observadas siguen dando cuenta de que la movilidad de las PTH en la zona transfronteriza eminentemente se sigue dando de forma irregular, si bien, se advirtieron elementos y factores que hacen suponer que las PTH tienen el interés de regularizar su situación migratoria, no obstante, el método administrativo seleccionado no necesariamente obedece a sus perfiles migratorios, ni a sus perfiles laborales.

También fue posible observar una mayor independencia en cuanto a la forma de movilidad, es decir, en la forma de viajar, en sus planes a corto, mediano y largo plazo, en cuanto a la búsqueda de independencia económica o mejoramiento de la calidad de vida para ellas y sus familias.

Formas de acceso al trabajo del hogar remunerado

La forma más común con la que las PTH se enteran de ofertas y posibilidades de empleo en la zona del Soconusco, particularmente en Tapachula, es a través de la interacción con sus redes sociales inmediatas, mediante las cuales se les recomienda con posibles empleadoras. Dado que la mayoría de ellas se encuentra en territorio mexicano de forma irregular, la transmisión de información de “boca en boca” es la que identifican como la más efectiva, tal como lo señalan organismos como ONU Mujeres (2015), la OIT (2021), y la OIM (2022). Esta forma de comunicación no solo coincide con las observaciones en el terreno, sino que –de acuerdo con lo señalado por las PTH– también ayuda a generar un vínculo de mayor confianza para las personas empleadas, pues les transmite cierto nivel de seguridad sobre la persona o el trato que van a recibir.

En consonancia con lo anterior, en la encuesta aplicada a las PTH, un 66% de ellas informó haber encontrado trabajo a través de amigos o familiares a su llegada a la ciudad. En menor medida, algunas refirieron haberse enterado en sus comunidades de origen a través de otras PTH o por amigos o familiares. Asimismo, casi la mitad de las trabajadoras señalaron haber estado en sus empleos en Chiapas durante tres años o más, confirmando que, la mayoría de ellas encontró estas oportunidades a través de sus redes cercanas.

**66% de las mujeres
encontraron trabajo a través
de amigos y familiares**



No obstante, en los grupos focales y las entrevistas, también se identificaron mujeres quienes refirieron haber buscado trabajo “tocando puertas” de manera aleatoria en las calles, aunado a que, algunas personas representantes de organizaciones de la sociedad civil (OSC) mencionaron que también habían observado la construcción de redes sociales en lugares concurridos tales como el mercado o, a partir de los vínculos que surgen con las personas a quienes les alquilan viviendas o habitaciones.

Por otro lado, se pudo dar cuenta de que, en la zona existe la percepción de que las mujeres guatemaltecas “son mejores para el trabajo del hogar remunerado” que las PTH provenientes de otros lugares, como Honduras o El Salvador, pues a éstas últimas se les percibe con mayor desconfianza por parte de la población chiapaneca.

Durante las entrevistas con actores clave, se mencionó en más de una ocasión la preferencia por mujeres de esta nacionalidad, específicamente, la mayoría de las personas representantes de sociedad civil señalaron que existe una especie de clasificación informal para trabajos determinados según la nacionalidad, coincidiendo con autores como Chacón Reynosa (2020), quien concluye que las personas empleadoras en la región “prefieren” mujeres de Guatemala para la realización del trabajo del hogar remunerado.

En cuanto a las prácticas de atracción de mano de obra de mujeres centroamericanas en México para el trabajo del hogar remunerado realizado por medio de los llamados “enganchadores”[4], misma que fue documentada en 2021 por la OIT, a partir de la investigación en campo realizada, no se advirtieron indicios de la prevalencia de dicha práctica, al menos en el caso de las PTH de nacionalidad guatemalteca.

Ni en los resultados de la encuesta ante la pregunta específica sobre la forma en la que se enteraban de ese tipo de ofertas laborales, ni en las entrevistas o grupos focales, alguna persona señaló que hubiese accedido a su trabajo a través de terceras personas dedicadas al reclutamiento o coerción para conseguir empleo en hogares.

[4] En este contexto, con “enganchadores” se hace referencia a aquella persona que, mediante la utilización de tácticas manipuladoras, engañosas o coercitivas convence a las personas de que acepten incorporarse al trabajo del hogar en condiciones laborales no necesariamente favorables o de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Por su parte, autores tales como Blanco Avellán y Barraza García (2015) refirieron que los lugares de reunión o concentración de las mujeres guatemaltecas, tales como el Parque Miguel Hidalgo o los mercados en Tapachula eran comúnmente utilizados para abordarlas (generalmente basándose en su aspecto físico y vestimenta) y posteriormente, reclutarlas como PTH, y si bien, dicho hallazgo llegó a ser confirmado en el 2021 por la OIT que también señaló que la contratación de las personas trabajadoras del hogar podía tener lugar en las plazas públicas de las ciudades fronterizas.

Sin embargo, aunque durante la investigación en campo se tuvieron algunas referencias por parte de algunas PTH de que esto, en ocasiones puede suceder, otros informantes clave, como representantes de OSC mencionaron que esto ha dejado de ser una práctica común a diferencia de como lo era en años anteriores.

La razón del declive de esta práctica puede ser, por un lado, que, como también se ha documentado, y se pudo observar en campo, las mujeres guatemaltecas, sobre todo aquellas pertenecientes a algún grupo étnico, han optado por dejar de usar sus vestimentas tradicionales que facilitaba su identificación como originarias de Guatemala.

Por otro lado, puede obedecer a que, en efecto, como se mencionó anteriormente, el reforzamiento de la comunicación a través de redes sociales y familiares ha provocado que las prácticas de reunión en plazas públicas con la finalidad de ser “reclutadas” haya dejado de ser necesaria. Lo anterior se considera además del hecho de que, esos lugares también son los puntos de concentración de otros grupos de personas en movilidad (generalmente personas en tránsito), la mayoría de ellas en situación de estancia irregular, por lo que atraen la atención, no únicamente de autoridades migratorias, sino también de la policía local o personal del ayuntamiento.

De esta manera, además de ocupar el espacio, estos lugares dejan de ser considerados “seguros” para reunirse dada la alta posibilidad de que las PTH sean increpadas por alguna autoridad.

En resumen, la principal vía de acceso a empleo para las PTH en la zona del Soconusco, especialmente en Tapachula, es a través de recomendaciones dentro de sus conexiones personales.

Además, existe una preferencia percibida por las mujeres guatemaltecas en comparación con trabajadoras de otras nacionalidades. Aunque se documentaron prácticas de reclutamiento en lugares públicos en años anteriores, informantes clave sugieren que esta tendencia ha disminuido en la actualidad.

Por lo tanto, si bien todo lo anterior refleja la aparición de paulatinos cambios en las tendencias, tanto de acceso a la información para la ocupación de las vacantes de trabajo del hogar remunerado en la zona fronteriza, como en las formas de reclutamiento; por otro lado, también refleja la continuidad de la informalidad en el acceso a este tipo de empleos, además de que, se puede advertir una tendencia al anonimato de las PTH migrantes guatemaltecas.

Esto último también se pudo constatar con las dificultades enfrentadas para poder identificarlas durante la fase de exploración en campo con la finalidad de aplicar los instrumentos de recolección de información.

Situación de las PTH migrantes

Políticas públicas en torno al trabajo del hogar remunerado de las PTH migrantes

Por lo que se refiere a decisiones tomadas y avances, tanto en materia legislativa como a acciones implementadas por el gobierno federal y estatal para abordar las cuestiones específicas en torno a la prevención de la explotación y la garantía del respeto de los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado en México, si bien, aún es posible advertir retos importantes, sobre todo en cuanto a la prevalencia de la informalidad de este tipo de empleo, también se identifican ciertos avances en cuanto a la normatividad aplicable, y a la visibilización y atención de las problemáticas específicas a las que se enfrenta este sector laboral en México.

Legislación

A nivel global, y como se ha registrado históricamente, el trabajo del hogar remunerado continúa siendo ampliamente excluido de la protección social debido a su naturaleza “atípica”. Al ser una actividad que se realiza en un entorno privado y que generalmente no está pactada en un contrato, no puede ser controlada ni inspeccionada, por lo que se observa una alta rotación laboral; el salario en especie o cambiante es habitual y frecuentemente, las trabajadoras llegan a ser objeto de prácticas discriminatorias sociales y jurídicas que generan la infravaloración de esta actividad (OIT, 2016b).

Así, a partir de la revisión de la normatividad y las políticas vigentes sobre la protección de los derechos de las PTH a nivel federal se detectó que, a pesar de que México tiene una tradición garantista al haber sido el primer Estado que incorporó los derechos sociales en su Constitución (Juárez, 2022), no obstante, por mucho tiempo, se excluyó de la seguridad social al trabajo del hogar, dejando a discreción del empleador la decisión de afiliar a sus trabajadores (Orozco Rivera, 2022).

Sin embargo, recientemente se han realizado acciones para impulsar el reconocimiento y reforzar la protección de las personas que realizan esta actividad.



De esta manera, en diciembre de 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social en las que no se obligaba a los empleadores a asegurar a las PTH resultaban inconstitucionales y discriminatorias. Por ende, ordenó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) implementar un régimen especial de seguridad social para este sector mediante el cual se garantizará el acceso a los cinco seguros dispuestos en la Ley del Seguro Social (SCJN, 2018).

Ahora bien, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como Ley Suprema del Estado mexicano también es posible encontrar preceptos normativos que, en lo general, también pueden impactar a quienes realizan este tipo de trabajo. Los artículos 1, 4 y 5 se establecen normas que atienden, desde la prohibición de prácticas esclavizadoras y discriminatorias, pasando por la garantía de la igualdad de género, hasta la libertad de elección de empleo y su justa retribución (Cámara de Diputados, 2023).

De manera específica, el artículo 123 constitucional en su apartado "A" se establecen las condiciones mínimas del trabajo doméstico, fijando una jornada máxima laboral, una edad mínima para realizarlo, el derecho al descanso obligatorio, el salario mínimo, la no discriminación por sexo ni nacionalidad, el fomento de la capacitación y la protección contra accidentes, entre otros derechos (Cámara de Diputados, 2023).

La Ley Federal del Trabajo es el marco legal en materia laboral a nivel nacional, contiene entre sus principios generales la igualdad sustantiva de trabajadores y patrón, así como la no discriminación (artículo 2). Define las conductas laborales de hostigamiento y acoso sexual (artículo 3 Bis), determina que la interpretación de las normas del trabajo será la más favorable al trabajador (artículo 18) y establece la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (artículo 56).

Específicamente, en el Capítulo XIII de este ordenamiento, "Personas Trabajadoras del Hogar" del Título Sexto Trabajos Especiales (artículos 331 al 343), define a la persona trabajadora del hogar como aquella que, de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley.

Asimismo, dicta los derechos mínimos de los trabajadores, tales como la necesidad de contar con un contrato por escrito en el que se definan las condiciones laborales, la edad mínima para emplearse, el descanso obligatorio, la garantía de alimentos, el goce de las prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, entre otras (Cámara de Diputados, 2022).

Asimismo, se regula a los empleadores, por ejemplo, la prohibición de actos de maltrato, la obligación de proporcionar condiciones que aseguren la vida y la salud de sus trabajadores, pero sobre todo, desde 2019, se incluyó el derecho a la seguridad social de este sector laboral y la consecuente obligación de los empleadores a realizar el registro. Aunado a eso, se incluyó en el artículo 337 bis a las personas migrantes trabajadoras del hogar remunerado como sujetos de los mismos derechos que los nacionales en esa rama laboral (Cámara de Diputados, 2022).

Es a través de la Ley del Seguro Social, en su artículo 2, donde se regula el acceso al mencionado derecho y, para el caso de las personas dedicadas al trabajo del hogar remunerado, a partir del pronunciamiento de la SCJN en 2019, se reformó y en su artículo 12 se adicionó como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio a las personas trabajadoras del hogar.

Asimismo, en 2022, se adicionó el Capítulo XI de las PTH, con los artículos 239-A al 239-H, en los que se establecen las modalidades de este empleo y se enuncian las obligaciones de los empleadores como la inscripción de sus empleados en el registro de seguro social desde el inicio de la relación laboral y la cobertura de las cuotas durante toda la relación laboral, incluyéndose el tiempo en que la persona tenga alguna incapacidad o días de descanso (Cámara de Diputados, 2023a).

Otros ordenamientos legales en México que, de manera general, fortifican la defensa de los derechos laborales (DDLL) de todas las personas y prohíben cualquier acto de discriminación o abuso ejercido en contra de ellas, pero sobre todo, de las mujeres trabajadoras, son:

- Ley General de Desarrollo Social
- Ley del Seguro Social

- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos[5]
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

En cuanto a normatividad internacional relacionada con el trabajo del hogar a la que se ha adherido México destaca en primer lugar, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que, si bien no es específica en el tema, considera en sus artículos 23, 24 y 25 las regulaciones fundamentales sobre el acceso al trabajo digno, bien remunerado y la protección social (ONU, 1948).

Por otra parte, desde 1980 en México es vinculante la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la cual, en su artículo 11, estableció la obligación del Estado de eliminar cualquier acto de discriminación incluidos aquellos realizados en la esfera del empleo, garantizando todas las prerrogativas laborales en igualdad de condiciones (ONU, 1979), por lo que con ella se ha instado a los Estados a tomar medidas para garantizar que las trabajadoras del hogar tengan acceso a los mismos derechos laborales y sociales que otros trabajadores, incluyendo el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras y saludables, y protección contra el acoso y la violencia.

Entre los ordenamientos más recientes se encuentra la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas de la que México es parte, y en cuyos objetivos 5 y 10 se perfila, entre otros, el logro de la igualdad entre los géneros, la reducción de la desigualdad y el reconocimiento de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados (ONU, 2015).

[5] En su artículo 22, esta Ley define y sanciona el trabajo forzado, es decir aquel que se obtiene mediante el uso de la fuerza, la amenaza o coerción física; un daño grave o amenaza de ello, y el abuso o amenaza de la denuncia ante las autoridades de la situación migratoria irregular en el país.

En materia de derechos de personas migrantes, México también ha suscrito diversos ordenamientos que van de la mano con los de DDLL como lo es la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, en la que, particularmente sus artículos 25 y 26, se establece que los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho a igualdad de trato con los nacionales del Estado de empleo en lo que respecta a la remuneración y a otras condiciones de trabajo (ONU, 1990).

Por su parte, la Alianza Global para los Derechos de las Personas Migrantes, en 2015 publicó un informe sobre los derechos de las PTH migrantes, en el que destacó la necesidad de mejorar las condiciones laborales y sociales de estas trabajadoras, incluyendo el acceso a la seguridad social, la protección contra el acoso y la violencia, y el derecho a un salario justo (Cerani, 2015).

De forma más contundente, en 2019 México ratificó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT el cual define el trabajo doméstico (artículo 1), establece los derechos y principios básicos para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para ellos (artículo 3, 5, 6 y 7). Asimismo, proporciona una edad mínima para realizar este trabajo (artículo 4). De igual manera, reconoce a las personas migrantes como un sector población que se dedica a esta actividad y que de igual manera debe ser considerada en todas las prerrogativas (artículo 8) (OIT, 2011).

Dicho ordenamiento junto con la Recomendación 201 de la misma organización exige a los Estados tomar una serie de medidas que resulten efectivas para garantizar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la protección contra todas las formas de discriminación por género, abuso, acoso y violencia, la igualdad de oportunidades y trato, y el acceso a la seguridad social (OIT, 2011a).

De forma complementaria, la recomendación 204 de la OIT promueve la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos en la economía formal, focalizando en estos propósitos a aquellos que se encuentran en la economía informal, incluyendo los empleados domésticos identificados como personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal (OIT, 2015).

En 2016, surge a nivel internacional el Programa de Acción Mundial sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias cuyo objetivo es proteger los derechos de las personas trabajadoras domésticos migrantes y sus familias, destacando su vulnerabilidad ante las dificultades que enfrentan en cuanto a la defensa de sus derechos en virtud de sus condiciones de movilidad (OIT, 2016b).

Si bien, este programa fue financiado por la Unión Europea, en el marco de sus acciones se han implementado acciones piloto en cinco corredores migratorios en el mundo, incluyendo el Corredor migratorio entre América Central y América del Norte Este que abarca países de América Central, como Guatemala, Honduras, El Salvador, y México, que envían PTH a los Estados Unidos y Canadá, además de que se ha apoyado a la creación de sindicatos y uniones en la región (CSI, s/f).

Para el tema de trabajo forzado y explotación laboral, México ha reconocido el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso de 1930 (OIT, 1930), así como el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (OIT, 1957), además de los nuevos instrumentos relacionados que incluyen el protocolo y la recomendación 203 sobre el trabajo forzoso, ambos de 2014 (OIT, 2016c).

Por su parte, el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999, ratificado por México en el 2000, en su artículo 3, establece como una de las peores formas de trabajo infantil aquellas que impliquen prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio.

México también ratificó el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951; el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958; el Convenio 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social) de 1962 y, el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo de 2019 (OIT, 1999; OIT, 1951; OIT, 1958; OIT, 1962).

En cuanto a la normatividad local en lo referente al trabajo del hogar de personas migrantes, se tiene en primer lugar que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, establece en sus artículos 3, 5, 8 y 9 las obligaciones de:

- Promover y respetar los derechos humanos de todas las personas,
- La protección de su dignidad,

- La prohibición de la discriminación por cualquier motivo,
- La garantía de que todas las personas son iguales ante la ley y,
- La obligación del Estado de impulsar políticas para garantizar a toda persona los servicios de seguridad social, la libre elección del trabajo y desarrollo en condiciones equitativas y satisfactorias,
- La protección contra el desempleo,
- Al disfrute del tiempo libre,
- A una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas,
- Así como un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (Congreso del Estado Chiapas, 2023).

En este sentido, es amplio el espectro de derechos básicos y, específicamente, de aquellos relacionados con las condiciones mínimas regulatorias para el ejercicio del derecho al trabajo en la entidad.

De forma específica, cabe destacar que la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas, en su artículo 1 establece como objeto regular y garantizar la igualdad sustantiva entre personas, mientras que en el artículo 3 se considera como sujetos de derechos a todas las personas que encuentren en el Estado de Chiapas, que, por razón de su sexo, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión, discapacidad, preferencia u orientación sexual, antecedentes penales, estatus migratorio, ideología política o cualquier otra condición.

Asimismo, en este ordenamiento, en sus artículos 36 y 50, se establecen las obligaciones de las autoridades de realizar la inspección del trabajo para la verificación del cumplimiento de las normas de igualdad de retribución, la definición de las diferentes formas de violencia en el ámbito laboral y la explotación (Congreso del Estado Chiapas, 2023a).

Por su lado, la Ley de Desarrollo Social del Estado de Chiapas, en sus artículos 4 y 7 recuperan los principios de equidad, libertad, justicia distributiva y perspectiva de género y específicamente, se refiere al trabajo como uno de los derechos necesarios para alcanzar el desarrollo (Congreso del Estado Chiapas, 2017).

De particular importancia es la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas, misma que contempla un marco específico para atender las conductas discriminatorias en razón del origen étnico, nacional o regional de las personas, y para ello, en el Capítulo VI del Título Segundo De la Prevención de la Discriminación contempla como actos de discriminación en contra de las personas por:

- Su origen étnico o su nacionalidad el negar una igual remuneración por un trabajo de igual valor;
- Referirse o calificar a los extranjeros con estancia indocumentada con el término de ilegales, por ser denigrante, ofensivo y equívoco;
- Extorsionar económicamente a los extranjeros, abusando de su legal o ilegal estancia en el país;
- Explotar laboralmente a los extranjeros, incumpliendo las prestaciones sociales y laborales que establece la Ley Federal del Trabajo;
- Hostigar sexualmente a los trabajadores extranjeros migrantes, mediante engaños y amenazas,
- Así como obligar a que los extranjeros laboren incondicionalmente para alguien, mediante engaños y amenazas de despido o denuncia ante las autoridades migratorias (artículo 20) (Congreso del Estado Chiapas, 2018).

Otros dos ordenamientos relevantes en el marco de protección de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en el estado de Chiapas son, por un lado, la Ley para Prevenir y Combatir la Trata de Personas en el Estado de Chiapas mediante la cual se intenta prevenir y detectar oportunamente el delito de trata de personas y, en especial, la explotación laboral infantil (Congreso del Estado Chiapas, 2020).

Por otro lado, si bien no se contempla de forma específica al trabajo del hogar remunerado, en la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas, mediante la intervención del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas se ofrece el servicio de conciliación de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, individuales o colectivos, en asuntos del orden estatal, ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita y para dar certeza y seguridad jurídica; esto incluye a las PTH (Congreso del Estado Chiapas, 2021).



Toda vez que, el trabajo del hogar también puede llegar a ser realizado por niñas, niños y adolescentes, en la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (NNA) del Estado de Chiapas, en el artículo 52 se establece que las autoridades estatales y municipales

están obligadas a tomar las medidas necesarias para prevenir, atender y sancionar los casos en que niñas, niños o adolescentes se vean afectados por trabajar antes de la edad mínima de quince años.

Que NNA realicen actividades laborales que puedan perjudicar su salud, su educación o impedir su desarrollo físico o mental, sean objeto de explotación laboral, realicen actividades de las consideradas las peores formas de trabajo infantil, así como el trabajo forzoso (Congreso del Estado Chiapas, 2022).

Como se puede ver, en el estado de Chiapas no se cuenta con un marco normativo que regule de manera específica el trabajo del hogar remunerado[6], por lo que las personas que se dedican a esta actividad quedan sujetas a la normatividad laboral que se contemplan de manera general para todas las personas trabajadoras.

En ese sentido, si bien no se puede hablar de una desprotección, sí se observa un gran reto para el logro de la inclusión sustantiva en materia de DDLL de las PTH, pues con este tipo de regulación genérica, sus casos particulares quedan sujetos a la interpretación jurídica de estas normas generalizantes, lo que las coloca en una situación de vulnerabilidad ante resultados o interpretaciones desfavorables o indiferentes a sus necesidades específicas, sobre todo en los casos en los que la relación laboral no se encuentra formalizada mediante un contrato.

Ejemplo de ello es que en el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019–2024, dentro de sus ejes, temas, políticas públicas, estrategias y objetivos no existe ninguna referencia textual a las PTH. No obstante, ante la vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras del hogar en Chiapas, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de Igualdad de Género del estado realizaron un diagnóstico con la finalidad de alinear al Plan Estatal de Desarrollo, políticas

[6] Si bien, actualmente en ninguna otra entidad de la República Mexicana se cuenta con alguna legislación específica en torno a los derechos de las PTH, no obstante, cabe destacar el caso de la Ciudad de México donde, desde el año 2018 cuando entró en vigor su Constitución Política quedó asentado, en el artículo 10, apartado B, numeral 5, inciso c, "la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, garantizando su acceso a la seguridad social en los términos y las condiciones que establezcan las leyes y demás disposiciones de carácter federal aplicables en la materia" (CDHCM, 2020). Asimismo, más recientemente esta demarcación, a través de su Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo ha implementado otras buenas prácticas tales como las inspecciones en centros de trabajo, mediante las cuales se verificará el cumplimiento de la normatividad federal vigente en cuanto a la contratación, la remuneración, el horario laboral y otras prestaciones a las que tienen derecho las personas trabajadoras del hogar (Sánchez, 2024).

y estrategias específicas para las trabajadoras del hogar (Chacón y Zebadúa, 2020), y específicamente se recomendó que en los Ejes 2 (Bienestar Social), 3 (Educación, Ciencia y Cultura) y 4 (Desarrollo Económico y Competitividad) de éste que se incluyeran:

- Estrategias para mejorar el ingreso de las mujeres trabajadoras del hogar; incrementar la cobertura de seguridad social para las mujeres;
- Promover la equidad e igualdad de género para las mujeres trabajadoras del hogar en el estado;
- Asegurar condiciones laborales libres de violencia física, sexual psicológica, legal o emocional;
- Brindar atención especial a mujeres migrantes de origen centroamericano, nacional y estatal e intrarregional, así como prevenir la explotación laboral infantil femenina y la trata de personas;
- Cobertura universal de los servicios de salud;
- Asegurar el acceso a salud sexual y reproductiva, y garantizar los servicios especializados de salud para enfermedades derivadas del trabajo realizado;
- Promoción del reconocimiento identitario y la igualdad de derechos de mujeres indígenas trabajadoras del hogar;
- El reconocimiento identitario y la igualdad de derechos de mujeres migrantes trabajadoras del hogar;
- Estrategias para promover el cumplimiento de marcos regulatorios laborales de los derechos de las trabajadoras del hogar;
- Fortalecer e implementar el derecho a formar sindicatos, organizaciones y redes (Congreso del Estado Chiapas, 2019b; Chacón y Zebadúa, 2020).

Por otro lado, también resulta relevante el Programa Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2020-2024), que fue diseñado por la Secretaría de Igualdad de Género del estado. Mediante este programa se pretende:

- Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.
- Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado.
- Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres.
- Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.

- Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes.
- Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes (SEIGEN, 2021).

De esta forma, como se ha visto, es amplio el marco legal y de actuación existente en torno al trabajo del hogar en México y en el estado de Chiapas, no obstante, la mayoría de los estudios coinciden en que, si bien, se ha avanzado en la regulación laboral de este tipo de empleo, no obstante, en la actualidad, la mayoría de las PTH siguen encontrándose en situación de informalidad y carencia de seguridad social, además de que, en el caso de las personas en movilidad, no necesariamente cuentan con los documentos migratorios adecuados para su condición migratoria[7].

Ambas situaciones conllevan a que les sea aún más difícil acceder al goce de sus derechos básicos, incluso, aquellos ya consagrados en la serie de ordenamientos mencionados.

En ese sentido, la OIT ha denunciado que las “deficiencias sistémicas en el cumplimiento del marco jurídico y reglamentario en México” ponen en un estado de mayor indefensión a las PTH migrantes.

Si bien, en el marco normativo mexicano se clasifica a las mujeres migrantes como “población vulnerable”, específicamente en la legislación federal en materia de migración y de trabajo, además de que, las regulaciones 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 referida Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, no obstante, las mujeres en movilidad son especialmente vulnerables a la discriminación y la violencia, en particular, al acoso y las agresiones sexuales por parte de los empleadores cuando se encuentran en situación de migración irregular, así como por los intermediarios informales en las fases de contratación y de tránsito (OIT, 2021).

[7] 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 en la región (OIT, 2021).

Alcanzar la participación igualitaria en el ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes.

Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes (SEIGEN, 2021).

De esta forma, como se ha visto, es amplio el marco legal y de actuación existente en torno al trabajo del hogar en México y en el estado de Chiapas, no obstante, la mayoría de los estudios coinciden en que, si bien, se ha avanzado en la regulación laboral de este tipo de empleo, no obstante, en la actualidad, la mayoría de las PTH siguen encontrándose en situación de informalidad y carencia de seguridad social, además de que, en el caso de las personas en movilidad, no necesariamente cuentan con los documentos migratorios adecuados para su condición migratoria[7].

Ambas situaciones conllevan a que les sea aún más difícil acceder al goce de sus derechos básicos, incluso, aquellos ya consagrados en la serie de ordenamientos mencionados.

En ese sentido, la OIT ha denunciado que las “deficiencias sistémicas en el cumplimiento del marco jurídico y reglamentario en México” ponen en un estado de mayor indefensión a las PTH migrantes.

Si bien, en el marco normativo mexicano se clasifica a las mujeres migrantes como “población vulnerable”, específicamente en la legislación federal en materia de migración y de trabajo, además de que, las regulaciones 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 referida Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, no obstante, las mujeres en movilidad son especialmente vulnerables a la discriminación y la violencia, en particular, al acoso y las agresiones sexuales por parte de los empleadores cuando se encuentran en situación de migración irregular, así como por los intermediarios informales en las fases de contratación y de tránsito (OIT, 2021).

En consonancia con lo anterior, como lo refirieron la mayoría de las personas informantes durante el trabajo de campo, estas vulnerabilidades se ven exacerbadas de diferentes formas entre las PTH guatemaltecas.

Desde el punto de vista de las personas funcionarias públicas, incluido el personal consular, entre las principales vulnerabilidades a las que se enfrentan están el desconocimiento de derechos, los trámites administrativos que deben realizar para acceder a servicios o documentación migratoria, además de la insuficiencia de medios económicos para cubrir estos trámites.

En el mismo tenor, pero desde el extremo de las consecuencias, para las personas representantes de la sociedad civil, la discriminación y la exclusión del acceso a servicios públicos, principalmente de la atención médica, coloca a las PTH migrantes en un estado de desprotección cuando se les presentan este tipo de necesidades. Lo anterior, aunado a que cuando las PTH presentan otras características (como la de ser madres solteras o pertenecer a algún grupo étnico) también las vuelve más propensas a otros tipos de discriminación o exclusión.

En suma, como lo señala la OIT, todos estos factores, además del miedo al despido y la ausencia de mecanismos de supervisión y de queja (OIT, 2021) contribuyen a que una gran cantidad de PTH migrantes acepten el desempeño de sus labores en condiciones de pago, jornada o trato inferiores a las que marca la ley.

Programas y servicios

Por lo que se refiere a políticas públicas, planes y programas impulsados a nivel federal relacionados con los derechos de las PTH, si bien, no es posible encontrar una amplia gama de programas, planes, proyectos, servicios o iniciativas de gobierno específicas para la atención de las problemáticas a las que se enfrenta este sector de la población trabajadora. No obstante, en términos generales, sí se identifican –al menos– menciones y acciones descritas para tratar de incidir en el fenómeno, así como una gama de servicios (tanto en el ámbito público, como en el privado), que si bien, no fueron diseñados de manera focalizada para las PTH migrantes, tampoco las excluyen.

En primer lugar, en el Plan Nacional de Desarrollo 2019–2024 (PND), a través del principio rector *No dejar a nadie atrás*, no dejar a nadie fuera y su numeral 1. Política y Gobierno que contempla la política “*Libertad e igualdad*” se menciona como un compromiso del gobierno federal alcanzar la igualdad sustantiva y efectiva de derechos entre hombres y mujeres, entre

indígenas y mestizos, entre jóvenes y adultos, comprometiéndose a la erradicación de las prácticas discriminatorias que oprimen a sectores poblacionales enteros.

Asimismo, en el numeral 2. Política Social, se hace referencia a la política “Construir un país con bienestar” en la que se retoma la idea de que, el respeto a los DDLL propiciará el bienestar de la sociedad, siendo esta la justificación para la creación de programas específicos para la promoción del empleo, de los cuales las PTH no necesariamente quedan excluidas (Gobierno de México, 2019).

A su vez, del PND surge el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), en el que se plantean los siguientes objetivos:

1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo;
2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral
3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores
4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral
5. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.

A este respecto, es importante destacar que en todo el documento se reconoce la vulnerabilidad del trabajo doméstico remunerado y se busca su protección, particularmente, en el numeral 4.5.6 se refiere como acción puntual “la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar con perspectiva de género y no discriminación” (STPS, 2020).

Por otro lado, se identificó el llamado Programa Piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del IMSS, el cual arrancó el 1 de abril de 2019. Mediante este programa el IMSS ofreció por primera vez una modalidad de aseguramiento de carácter “prepago”, la cual consiste en que aquellas personas trabajadoras que acrediten el pago de

las respectivas cuotas durante los primeros 20 días naturales de un mes, tendrán acceso al mes siguiente a los servicios y prestaciones establecidos en el régimen obligatorio, cuya cobertura incluye los cinco seguros dispuestos en la Ley del Seguro Social (IMSS, 2019).

La STPS, mediante sus canales de difusión oficial ha tratado de hacer publicidad a este programa y otras acciones gubernamentales. Por ejemplo, en la página oficial de esta Secretaría, además de brindar información sobre los derechos de las PTH y las obligaciones de sus empleadoras, también se facilita un modelo de contrato para el personal y se difunde la Guía para promover el trabajo digno en el trabajo del hogar en el que se incluye un apartado que establece las condiciones generales del trabajo del hogar remunerado, tales como, un contrato por escrito, jornada laboral definida y limitada, descansos vacacionales, remuneraciones dignas y justas, acceso a la seguridad social y la no discriminación (STPS, 2021).

En el caso específico de Chiapas, a partir del trabajo de campo y de la consulta de información pública se ha podido dar cuenta de que en la entidad no existen políticas públicas programas o servicios especiales para la atención de PTH en general, así como tampoco para PTH en situación de movilidad en particular. Según los informantes claves, si bien, la variedad de servicios a los que pueden acceder las PTH migrantes en los municipios es amplia, sin embargo, cabe resaltar que, la gran mayoría de estos servicios no son especializados para esta población; de hecho, por parte de las personas informantes no se obtuvo referencia de un solo servicio, programa o apoyo que hubiese sido creado específicamente para la población de PTH migrantes.

No obstante, lo anterior, más allá de la zona en la que se realizó el trabajo de campo, específicamente en el municipio de San Cristóbal de las Casas, se dio cuenta de la existencia del Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas (CEDACH), mismo que se creó con el objetivo de desarrollar relaciones de solidaridad y apoyo mutuo entre las mujeres que se dedican a trabajo del hogar remunerado, para que, además de conocerse, puedan unirse para defender sus DDLL. Este colectivo brinda asesoría jurídica y defensa legal gratuita, entre otros servicios (Cedach, 2023).

De acuerdo con lo referido por las propias PTH migrantes en los grupos focales y en las entrevistas, en general, es muy reducido el número de instituciones, dependencias u organizaciones a las que saben que se puedan acercar para presentar quejas o denuncias, solicitar asistencia en materia legal, acceder a servicios de salud o para acceder a cualquier otro tipo de apoyo o informaciones útiles. En ese sentido, entre las instancias, organizaciones y programas mayormente identificados estuvieron: la Fiscalía, el Ministerio Público, la Comisión de Derechos Humanos y el llamado “Módulo Mai”[8] de la Secretaría de Igualdad de Género del Municipio de Tapachula.

En concordancia con lo anterior, los actores claves entrevistados, sobre todo, las de dependencias que brindan asistencia legal y acompañamiento, como la Visitaduría para Migrantes de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, el Consulado de Guatemala y el Centro de Conciliación Laboral mencionaron que son muy pocas las PTH que se presentan a solicitar de sus servicios, ya que, los problemas a los que se pueden enfrentar que están relacionados con el desempeño de sus trabajos, generalmente se resuelven en el ámbito privado.

Por lo que respecta a la sociedad civil de la zona fronteriza, también informaron que en sus organizaciones no se cuenta con programas focalizados en la atención de PTH migrantes, pero que, en ocasiones llegan a acercarse personas con este perfil laboral a recibir alguno de los apoyos que ellos ofrecen como parte de programas genéricos para personas en movilidad, mismos que, en su mayoría, son financiados o acompañados por agencias de Naciones Unidas como OIM y ACNUR[9].

Cabe resaltar que, a nivel nacional el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), organización constituida desde el 2015, también representa una opción de para el apoyo de las PTH, esta tiene como sus objetivos principales la defensa, la representación y la educación de las personas trabajadoras del hogar, además de la reivindicación del trabajo del hogar remunerado (SINACTRAHO, 2023).

[8] De acuerdo con la informante adscrita a la Secretaría de Igualdad de Género de Tapachula, en esta dependencia opera el llamado “Módulo Mai” a través del cual se reciben las solicitudes de mujeres en contexto de movilidad. Dichas solicitudes, van desde asesoría legal para presentar denuncias, o sobre el proceso administrativo para la regularización migratoria, hasta acompañamiento psicológico. Dependiendo de cada caso, se brinda el acompañamiento a la persona o se le canaliza a la instancia correspondiente. Asimismo, otro de los servicios que brinda esta Secretaría a las mujeres migrantes es un proyecto mediante el cual se les proporciona asesoría para el emprendimiento con miras a su independencia económica.

[9] En el Anexo 1 se puede consultar un mapeo con los programas y servicios (la mayoría no focalizados) disponibles para PTH migrantes, tanto los que operan a nivel federal, como en el estado de Chiapas.

Por lo que respecta a los retos para el acceso a programas y servicios (sobre todo los gubernamentales), la gran mayoría de informantes, tanto PTH como funcionarios y representantes de OSC indicaron que, el desconocimiento de éstos es uno de los mayores impedimentos, además de la discriminación y la xenofobia por parte de las personas locales, principalmente en el caso del acceso a los servicios médicos.

Consistentemente con lo anterior, si bien las PTH mencionaron que uno de los principales servicios que llegan a necesitar, es el de atención médica, no obstante, en la experiencia de la mayoría de ellas, la atención que reciben no es la mejor, además de que son frecuentes las prácticas discriminatorias y xenófobas en su contra por parte del personal de las clínicas y hospitales.

Condiciones laborales de las PTH

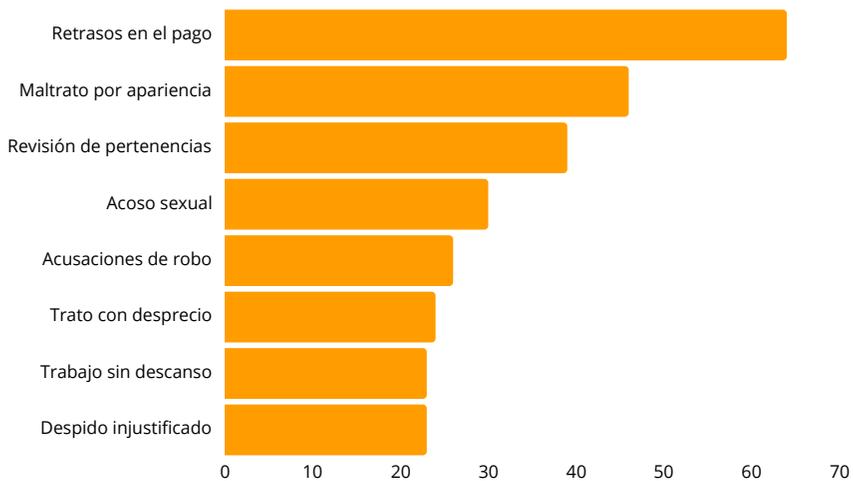
Las condiciones laborales de las PTH varían según sus circunstancias, a menudo agravadas por la informalidad del sector y un estatus migratorio irregular. Este contexto lleva a la normalización de prácticas donde el empleador dicta arbitrariamente las condiciones de trabajo, como horarios, tareas y salarios, sin acuerdos claros. Según la OIT (2021), las PTH enfrentan precariedad, riesgos de explotación, trabajo forzoso y abusos, especialmente en situaciones migratorias irregulares, debido a la falta de regulación y la limitada capacidad para negociar derechos laborales.

Muestra de lo anterior es que, prácticamente ninguna de las PTH encuestadas (98%) refirió haber firmado un contrato de trabajo con la persona que la empleó en su hogar. Esto se confirma con lo expresado por la mayoría de los informantes claves quienes señalaron que los acuerdos sobre las actividades laborales, la jornada de trabajo y el salario, se realizan de forma verbal.



Asimismo, desde el punto de vista y la percepción de las personas informantes claves, en lo general, las condiciones de trabajo en las que se encuentran las PTH en la región no son buenas, pues muy frecuentemente éstas llegan a ser víctimas de alguna forma de explotación o abuso, además de que también pueden presentarse casos de discriminación o maltrato verbal. La Figura 5 refleja las situaciones más frecuentes vividas por PTH:

Figura 5. Situaciones vividas por PTH

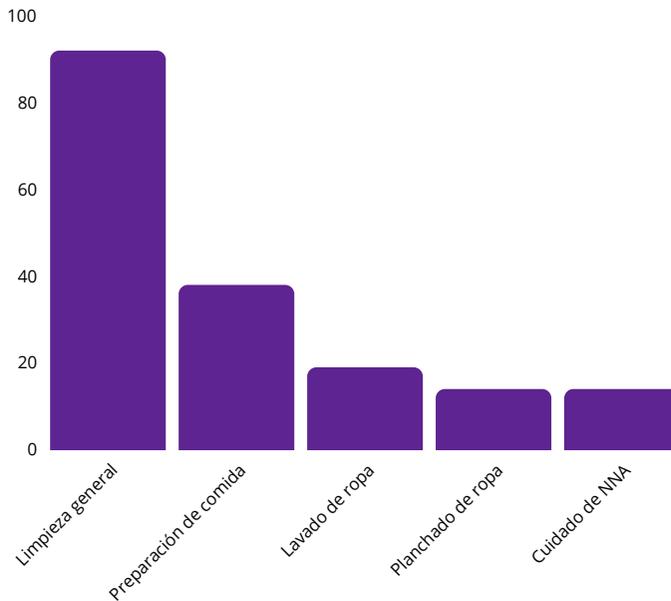


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Estudios previos de investigadores como Blanco Avellán (2012), Barraza García (2015), Kuromiya (2019) y Miranda (2022) documentaron también la prevalencia de maltratos, como abuso verbal (insultos o humillaciones), retraso en los pagos y despidos injustificados, evidenciando la desvalorización e invisibilización de este sector laboral. Al respecto de esto último, cuando llega a ocurrir alguna desavenencia entre la PTH y su empleador o empleadora, de acuerdo con los informantes, lo más común es que ésta se resuelva “en lo privado”, o que, la PTH simplemente deje de presentarse a laborar.

En cuanto a actividades laborales, la Figura 6 muestra que la limpieza continúa siendo la actividad predominante de las PTH, seguido de preparación de comida y lavado de ropa.

Figura 6. Actividades realizadas por las PTH



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

En relación con las prestaciones recibidas, 3% reportó que contaban con vacaciones pagadas, 11% con aguinaldo y 52% recibió pago extra al trabajar en días libres o feriados. Al analizar esta información por características demográficas se encontró que, de aquellas PTH que reportaron pertenecer a un grupo indígena, ninguna reportó recibir pago por vacaciones o aguinaldo, reforzando el hallazgo sobre el aumento de factores de vulnerabilidad en este grupo.

Por edad, se encontró una relación positiva entre edad y el tener esta prestación, es decir, a mayor edad en mayor medida reportaron tenerla (por ejemplo 4% del grupo de edad 18 a 29 tuvo aguinaldo a comparación del 33.33% del grupo de 60 y más). El salario promedio reportado por las PTH es de \$791 pesos a la semana o \$4,060 pesos al mes, aunque la variación es grande, desde \$150 pesos a la semana (\$600 pesos al mes aproximadamente) hasta \$2000 pesos semanales (\$8,000 pesos al mes aproximadamente).

Esta cantidad es ligeramente mayor a aquella reportada por CONAPRED en el estudio realizado en 2014, donde las PTH en el estado de Chiapas reportaron un promedio salarial de \$761 pesos a la semana.

Es decir, en diez años desde el estudio de CONAPRED, el salario semanal parece haber incrementado \$30 pesos. Este incremento es nominal y no refleja un crecimiento real del poder adquisitivo, especialmente al considerar el ritmo de la inflación y el aumento significativo en los precios de los bienes de la canasta básica durante la misma década.

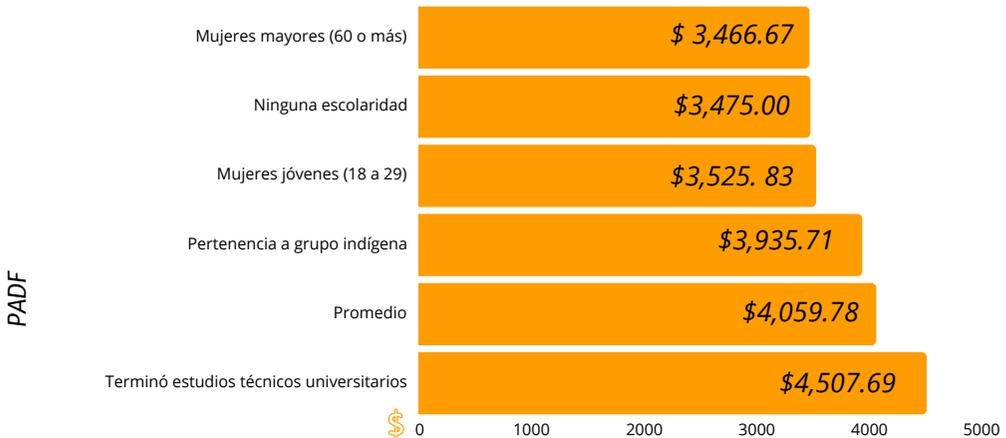
Por lo tanto, este estancamiento salarial implica que, a pesar de que nominalmente las personas ganen más, su salario real —o lo que pueden comprar con ese dinero— podría haber disminuido, afectando su calidad de vida y capacidad económica.

Al analizar el promedio salarial por característica demográfica se encontró que aquellas mujeres que mencionaron no tener ninguna escolaridad o solo preescolar, reportaron recibir el menor salario mensual de la muestra (\$3,475 y \$3,200 MXN, respectivamente), mientras que aquellas con estudios universitarios o con una formación técnica reportaron recibir un mayor salario (\$4,000 y \$5,016 MXN respectivamente).

Asimismo, aquellas mujeres que reportaron pertenecer a un grupo indígena reportaron un salario ligeramente menor que aquellas que refirieron no pertenecer a un grupo indígena (\$3,935.7 vs. \$4,081 MXN).

Lo anterior sugiere que el contar con un menor nivel educativo y pertenecer a un grupo indígena pueden ser factores que exacerben la vulnerabilidad de las PTH al momento de negociar un salario.

Figura 7. Salario por característica demográfica



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Por otro lado, si bien, la mayoría de las PTH (61%) refirió trabajar 8 horas diarias o menos, otra parte significativa del grupo (32%) refirió cubrir horarios de hasta 12 horas o más y no contar con tiempo para descansar.

Por lo que respecta a la formalización de las relaciones laborales, ninguna de las personas encuestadas o entrevistadas refirió contar con un contrato escrito, y en su mayoría, percibían que su esfuerzo laboral no correspondía adecuadamente con la remuneración recibida. A pesar de que las PTH son conscientes de esta situación, al mismo tiempo refirieron que evitan expresar esta inquietud a la persona empleadora debido a que temen un conflicto que pudiera culminar en la pérdida del empleo.

Además de la vulnerabilidad e inseguridad que esto genera, las PTH entrevistadas mencionaron situaciones en las que eran señaladas si se perdía algún objeto en los hogares donde trabajaban. En algunos casos, esto resultaba en la retención del pago quincenal o mensual, lo que llevaba a la pérdida del empleo.

En cuanto a servicios de salud, al preguntarles si su empleador(a) cubre los gastos por servicio médico, el 71% reportó que su empleador(a) no cubre nada y 19% que su empleador(a) cubre parte del costo. Solamente el 2% de las PTH reportaron que su empleador(a) cubre la totalidad del gasto.

**2% de las PTH
reportaron que sus
empleadoras cubren
la totalidad de sus
gastos médicos**



Lo anterior es de relevancia pues es coincidente con la situación se describe en un reporte elaborado por la OIT y la Secretaría de la Igualdad de Género en 2020, en el que se menciona que en el estado de Chiapas hay aproximadamente 71,600 PTH, lo que constituye el 8.1% de la población asalariada en la región, y el 3.6% del total de la población económicamente activa (OIT,2020), sin embargo, en los informes locales del año 2023, según datos del jefe de afiliación y cobranza del IMSS en Chiapas solamente 992 PTH están afiliadas a dicha institución, lo que es una proporción mínima y preocupante.

Por otro lado, al preguntarles a las PTH de la muestra si su empleador(a) le permite faltar en caso de enfermedad, el 59% refiere que sí, aunque no le pagan el día, mientras que el 23% respondió que sí les pagan el día. Solamente el 7% reportó que no se les permite faltar en caso de enfermedad, lo cual coincide con el reporte de CONAPRED (2014) en donde el 8% de las encuestadas reportó la misma situación.

Las principales vulnerabilidades identificadas entre las PTH, de acuerdo con lo referido por las personas informantes clave, específicamente, los miembros de organizaciones civiles, son por ejemplo las madres solteras, quienes pueden estar más expuestas a ser víctimas de explotación debido a que muchas veces enfrentan la necesidad de apoyo para el cuidado de sus hijos e hijas. Al no contar con éste, se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo precarias, tales como muy bajos salarios, realizar más actividades de las que originalmente acordaron, extensión de horarios de trabajo y malos tratos u otras formas de abuso, incluido el acoso sexual.

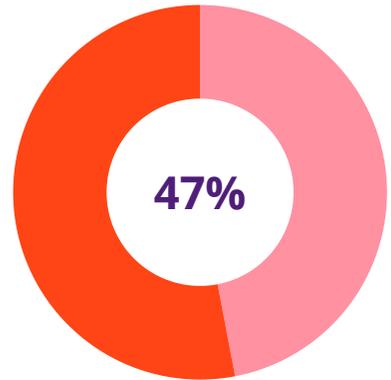
El estatus migratorio también puede significar el aumento de la condición de vulnerabilidad ya que las mujeres que viajan de forma no acompañada y/o sin documentos migratorios pueden estar más expuestas a diferentes formas de abuso, extorsión y agresiones al momento del cruce de la frontera, tal como lo refirió la mayoría de las PTH entrevistadas y participantes de los grupos focales.

El 7% de las PTH encuestadas reportó que no se les permite faltar en caso de enfermedad

Ahora bien, con base en el análisis de los resultados obtenidos a partir de los instrumentos cuantitativos y cualitativos de recopilación de datos, en las siguientes secciones se presentan los hallazgos sobre conocimientos, actitudes y prácticas (CAP) respecto a las temáticas de derechos de las personas trabajadoras y la situación en la que se encuentran en la práctica de la prestación de sus servicios.

Conocimiento sobre derechos y obligaciones

Toda vez que, el puntaje de conocimientos de la muestra general fue de 47%, en general se considera que las PTH migrantes encuestadas **cuentan con un nivel de conocimiento regular en cuanto a sus derechos laborales**. Sin embargo, este puntaje varía entre grupos de mujeres. Por ejemplo, las mujeres que reportaron pertenecer a un grupo indígena consiguieron un 38% de puntaje, lo que se encuentra por debajo del 48% obtenido por aquellas que reportaron no pertenecer a un grupo indígena. Lo anterior puede ser indicativo de que, en el caso de las mujeres indígenas, el acceso a información es más limitado.



Conocimientos

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Por otro lado, al desagregar el rubro de conocimientos sobre derechos laborales por escolaridad, se encontró que aquellas PTH quienes reportaron no tener estudios también obtuvieron un puntaje que las colocó por debajo de la media general del 41%. Este resultado muestra que los bajos niveles educativos también son proporcionales al nivel de conocimientos que las PTH pueden tener respecto a sus derechos en materia laboral.

Al hacer un análisis de las características de aquellas PTH que obtuvieron un puntaje de 30% o menos se encontró que la mayoría tenían 30 años de edad o más, con escolaridad máxima de primaria, tenían hijos(as) y reportaron en su mayoría ser el único sustento de su hogar. Asimismo, se encontró que un tercio de este grupo reportó pertenecer a un grupo indígena.

En cuanto a áreas de fortaleza en la dimensión de conocimientos, se encontró que el mayor grado de conocimiento entre las PTH en cuanto a:

- No poder ser despedidas en caso de embarazo (84% contestó de manera correcta),
- El significado de la trata laboral (80%)
- La obligación de los empleadores de inscribirlas al Seguro Social (71%).

Por otra parte, destaca que el 75% de las PTH encuestadas reportó no tener conocimiento sobre las instancias a las que pueden acudir para denunciar si son víctimas de la violación de sus derechos laborales o de algún tipo de maltrato, lo cual es consistente con la encuesta de CONAPRED (2014) en donde el 88% de las PTH reportaron no conocer estas instancias.

Asimismo, de la baja proporción de PTH que refirieron haber tenido algún problema con su empleador o empleadora (n=21), el 90% de ellas dijo no haber acudido a alguna instancia de denuncia o asesoría, porque no sabía a cuál podía acudir o por temor.

Esto coincide de manera exacta con el estudio realizado por CONAPRED (2014) en donde solamente 10% de las PTH encuestadas reportó denunciar las situaciones ante autoridades.

**75% de las PTH
encuestadas reportó
no tener conocimiento
sobre las instancias a
las que pueden acudir
para denunciar**



En consonancia con lo anterior, la mayoría de las personas informantes claves, tanto personas funcionarias públicas, como representantes de OSC consideraron que las PTH no están informadas sobre sus derechos laborales y que, esto puede deberse a sus bajos niveles de instrucción escolar.

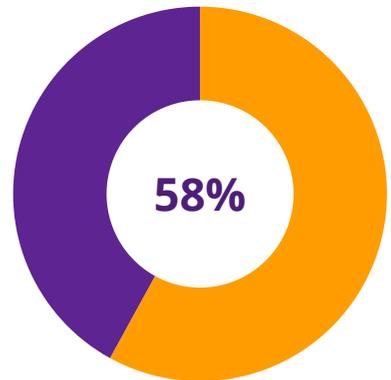
Si bien, en el caso de algunas instituciones gubernamentales, se mencionó la implementación de acciones para hacer llegar este tipo de información a las mujeres migrantes, no obstante, estas acciones se limitan a quienes llegan a ser beneficiarias de ciertos programas de apoyo local que están dirigidas a personas migrantes en general.

En el caso de las personas empleadoras, de acuerdo con lo mencionado por la gran mayoría de las personas informantes, tanto del sector público, como del social, se detectó un consenso en que, a pesar de que, las personas empleadoras podrían tener conocimiento sobre algunos de los derechos de las PTH, no resulta de su interés hacerlos valer, sobre todo en el caso del registro en el Seguro Social, debido al gasto y trámites que puede implicar.

Actitudes

De la ponderación de sus resultados se obtuvo que, el promedio de la muestra en la dimensión de actitudes fue del 58% lo que, **al igual que en el rubro de conocimientos, las ubica en un nivel “regular”** en cuanto a las valoraciones y percepciones que tienen las PTH migrantes respecto a sus derechos laborales y condiciones de trabajo, así como a las ideas preconcebidas o creencias que expresan sobre esos temas.

Por desglose de características sociodemográficas no se encontraron discrepancias significativas, excepto por una pequeña diferencia por pertenencia a algún grupo indígena entre aquellas que reportaron pertenecer a uno (54%) vs quienes reportaron no pertenecer (59%), siendo aún menor la calificación en este rubro de aquellas que reportaron hablar una lengua indígena (52%).



Actitudes

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Asimismo, se encontró una menor calificación entre aquellas que reportaron tener hijos (57%) comparadas con quienes refirieron no tener hijos/as (64%), aunque aquellas mujeres que reportaron ser jefas de familia reportaron el mayor puntaje en comparación de sus compañeras.

Los resultados anteriores sugieren que los factores de vulnerabilidad identificados (pertenencia a un grupo indígena o tener hijos) también podrían afectar las actitudes con las que cuentan las PTH hacia sus derechos.

Las actitudes de las PTH encuestadas ante los escenarios planteados fueron diversas. Por un lado, la mayoría de las PTH reportó estar de acuerdo en que cuentan con los mismos derechos que cualquier otro trabajo mientras que, por otro, menos de la mitad estuvieron de acuerdo en que debían denunciar a su empleador si la hace trabajar más de 15 horas, así como que las autoridades mexicanas son de confianza.

Muestra de lo anterior es que, en las preguntas de la dimensión, las mayores áreas de oportunidad se encontraron en cuestionamientos tales como si debe aceptar que se les pague un salario menor (35% en desacuerdo) y si los trabajos que se les ofrecen deben tener los mismos derechos laborales, aunque sean personas migrantes (52% de acuerdo).

En cuanto a si se afiliarían al Seguro Social, aunque esto significara ganar menos, sólo un 19% reportó que lo haría, mientras que el 49% reportó que preferirían quedarse sin seguro para no ganar menos. Esta información contrasta con el estudio realizado por CONAPRED (2014), en donde al realizar la misma pregunta, un 60% de PTH respondió que aceptaría afiliarse al Seguro Social.

45% consideran que deben aceptar un trabajo aunque pague poco por necesidad económica



Lo anterior podría ser un reflejo del estancamiento salarial mencionado anteriormente, en donde las PTH ganan prácticamente lo mismo que en el año 2014. Dada la inflación que se vivió en México desde 2022, la más alta en décadas (Rodríguez, 2023), la capacidad de compra de las PTH pudo haber disminuido y por ende, una disminución adicional a su salario sería una opción no viable para muchas de ellas.

Finalmente, las fortalezas se encontraron en cuanto a que la mayoría (75%) estuvo de acuerdo en que el trabajo en hogares remunerado debería tener los mismos derechos que cualquier otro trabajo y sobre la importancia de asegurarse que la oferta laboral sea segura (63% de acuerdo).

A partir de los resultados anteriores se puede notar que si bien, no hay una clara contundencia en las actitudes favorables o positivas de las PTH migrantes en cuanto a la defensa de sus derechos y a las condiciones mínimas de trabajo que deben aceptar, sobre todo por el hecho de que las personas anteponen su propia necesidad económica, no obstante, ello no significa que, en caso de contar con las herramientas, el acompañamiento y la información suficiente, no actuarían de forma apropiada en busca de mejorar sus condiciones o hacer valer sus DDLL.

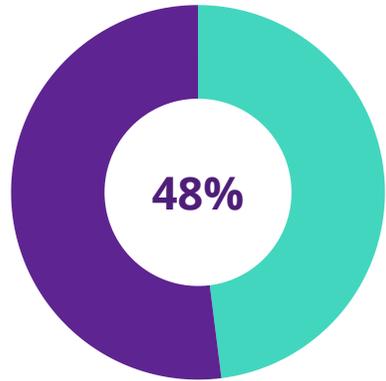
Ejemplo de lo anterior es que, en los grupos focales con PTH, la gran mayoría de ellas mencionó que, si bien, tuvieron que soportar o todavía soportan algún tipo de violación a sus derechos o condiciones de trabajo inferiores a lo que puede señalar la ley, sin embargo, también, al menos en una ocasión tomaron la decisión de expresar sus inquietudes con su empleador(a), denunciar la situación o dejar esos empleos.

75% estuvo de acuerdo en que el trabajo en hogares remunerado debería tener los mismos derechos que cualquier otro trabajo



Prácticas

En cuanto a la dimensión de prácticas, el puntaje alcanzado para toda la muestra fue del 48%, lo que, una vez más las coloca en un nivel “regular” con respecto a las prácticas laborales que realizan las PTH. Entre las prácticas valoradas en la encuesta se encuentran el presentarse al trabajo enfermas, el evitar quejarse en el trabajo por miedo a ser deportadas, buscar información sobre sus derechos laborales y acercarse con su empleador(a) en caso de que no les parezca una situación.



Prácticas

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para PTH

Por característica sociodemográfica se encontró una relación entre edad y práctica, siendo que, a mayor edad, mayor puntaje reportaron las encuestadas, lo que habla de que, las experiencias adquiridas pueden determinar la forma en la que las personas reaccionarán ante situaciones específicas. En el otro extremo, lo anterior también sugiere que las mujeres más jóvenes pueden resultar más vulnerables a verse afectadas por prácticas de trabajo ilegales por parte de empleadores(as) que aquellas mujeres mayores con más experiencia de trabajo.

Por pertenencia a algún grupo indígena, la diferencia fue mínima, aunque comparado con las otras dimensiones, resulta significativo que, en este caso, fueron las mujeres pertenecientes a un grupo indígena quienes alcanzaron un mayor puntaje (50% Vs 48%).

Por lo que se refiere a las PTH que indicaron ser el único sustento de sus hogares, éstas alcanzaron el menor puntaje de la muestra (45%), lo que se encuentra por debajo de aquellas quienes señalaron que otras personas también aportaban al gasto familiar, tales como su pareja (50%), sus hijos/as (55%) u otros familiares (56%).

Esto sugiere que, a mayor necesidad económica, las mujeres tienden a estar más expuestas al riesgo de aceptar prácticas de trabajo que pueden ir en detrimento de sus derechos o, incluso evitar quejarse para hacerlos valer.

Por pregunta, se encontraron las mayores áreas de oportunidad con respecto a: buscar información sobre sus derechos laborales (solo el 20% lo hace siempre o frecuentemente), presentarse al trabajo, aunque estén enfermas (64% lo hace siempre o frecuentemente) y pedir hablar con su empleador(a) para discutir cuestiones de su trabajo (solamente el 32% lo hace siempre o frecuentemente).

Entre las fortalezas que se encontraron destaca que un muy bajo porcentaje de PTH (7%) mencionó que siempre o frecuentemente deja de hacer cosas en su tiempo libre por miedo a su empleador(a) y que, la mayoría de ellas reportó que rara vez o nunca evitan quejarse por miedo a ser deportadas.

64% se presenta al trabajo aunque se sienta mal de salud



26% evita quejarse en el trabajo

Entre las fortalezas que se encontraron destaca que un muy bajo porcentaje de PTH (7%) mencionó que siempre o frecuentemente deja de hacer cosas en su tiempo libre por miedo a su empleador(a) y que, la mayoría de ellas reportó que rara vez o nunca evitan quejarse por miedo a ser deportadas.

20% busca información sobre sus derechos laborales

32% habla con su empleador/a sobre cuestiones laborales



Conclusiones

En la presente sección se presentan la lista de conclusiones más relevantes a partir de los hallazgos anteriormente presentados. En estas se evidencia la complejidad en cuanto a la forma en la que diversos factores pueden afectar de forma diferenciada a un mismo grupo, en este caso a las PTH que se encuentran en situación de movilidad en la región transfronteriza de Chiapas.

- La mayoría de las personas trabajadoras del hogar en la zona del Soconusco, especialmente en Tapachula, provienen de Guatemala, mayoritariamente del Departamento de San Marcos, localidad que es una de las que presenta más dinamismo migratorio de Guatemala.
- Predominantemente, el perfil de las PTH se enfoca en mujeres guatemaltecas, solteras (68.8%), con hijas o hijos a quienes tienen que cuidar. Esta circunstancia es una fuente de vulnerabilidad, tanto para ellas como para las y los niños a su cuidado.
- La necesidad urgente de ingresos económicos tiende a conducir las a aceptar condiciones laborales precarias, y la cantidad de horas laboradas implica dejar a sus hijos con otros familiares, conocidos, o con la o el hijo de mayor edad.
- El nivel máximo de educación primaria, secundaria o formación técnica es lo más prevaleciente entre las personas trabajadoras del hogar en la región. Por lo que existe relación entre los salarios bajos y el nivel educativo de las PTH.
- Se observa una disminución en la presencia de hablantes de lengua indígena y PTH que indiquen pertenecer a un grupo indígena.
- La precariedad económica en Guatemala y los factores de atracción laboral en la zona transfronteriza de Chiapas siguen siendo las principales razones de la migración de las PTH.

- La violencia basada en género, también puede ser un factor que incita la movilidad. Antes de salir de sus países de origen, las PTH llegan a ser víctimas de diferentes tipos de violencia, sobre todo la basada en género y la doméstica o familiar, sin embargo, no es común para ellas buscar ayuda, apoyo o asistencia por parte de las autoridades de su país debido a la desconfianza y la cantidad de trámites que implican, y por ello, optan por migrar.
- La tendencia más comúnmente observada es que, inicialmente, el internamiento a territorio mexicano se realiza de forma irregular. Sin embargo, una gran proporción de PTH tratan de acceder a la regularización de su estatus migratorio, siendo la práctica conocida como “ir a COMAR o pedir refugio” la más utilizada para este fin, a pesar de que, no necesariamente es la más adecuada para su situación migratoria y laboral.
- Otras formas de regularización migratoria como la obtención de la TVTF, la TRT, o la TVR no parecen ser ampliamente conocidas, ni utilizadas entre las PTH, a pesar de que éstas podrían ser mejores opciones de acuerdo con sus circunstancias.
- La condición de viaje de las PTH generalmente se da en compañía de sus hijos, pues la mayoría de ellas mencionó tenerlos y haberlos llevado consigo (77.7%).
- El bajo nivel del tipo de cambio de la moneda guatemalteca con respecto a la mexicana, poco a poco se ha convertido en un factor que impulsa a las PTH a continuar su movilidad con destino a Estados Unidos, o a optar por otro tipo de trabajos como la venta de productos de forma ambulante.
- La vía principal de acceso al trabajo del hogar es a través de recomendaciones de familiares, amigos y redes establecidas entre personas guatemaltecas. La opción de buscar oportunidades “tocando puertas” en las casas o en espacios públicos ya son mucho menos comunes, sin embargo, siguen existiendo.
- Existe una percepción generalizada en la sociedad chiapaneca de que las mujeres guatemaltecas son trabajadoras del hogar remuneradas más competentes y confiables que personas de otras nacionalidades.

- La legislación a nivel federal entorno a las PTH recientemente ha mostrado avances significativos, sobre todo, en cuanto a la protección del derecho al acceso a la seguridad social y a la prohibición de todas las formas de discriminación a quienes realizan este tipo de trabajo, sin embargo, en la práctica aún persisten retos para el pleno acceso a este tipo de garantías, sobre todo por la falta de la formalización de este tipo de relaciones de trabajo.
- Si bien, la consideración de las PTH en condición de movilidad aún se ve muy ceñida a menciones generales en los marcos regulatorios, no obstante, poco a poco se está haciendo evidente la necesidad de visibilizar sus situaciones, con miras a prevenir su explotación laboral debido a su condición migratoria.
- Una gran área de oportunidad en el estado de Chiapas es la creación de un marco normativo específico que regule el trabajo del hogar remunerado y que ponga énfasis en las condiciones de vulnerabilidad en las que se pueden ver envueltas las personas migrantes que se dedican a esta actividad.
- Existe una amplia gama de programas y servicios, tanto a nivel federal como estatal, la mayoría de los cuales, si bien, no fueron diseñados específicamente para las PTH migrantes, tampoco se les excluye de recibir los apoyos o verse beneficiadas de los servicios que ofrecen.
- El mayor reto de acceso a derechos para las PTH migrantes es al de servicios de salud, debido a que aún enfrentan discriminación, basada principalmente, en su calidad de personas extranjeras.
- El trabajo del hogar remunerado sigue siendo mayoritariamente informal en la zona transfronteriza del Estado de Chiapas, lo que conduce a una falta de supervisión normativa, por lo tanto, a un estrecho margen de respeto a sus derechos y a la observación de condiciones mínimas en cuanto a pago de salarios, jornada laboral y acceso a otras prestaciones de ley en México.
- La resolución de conflictos laborales entre las PTH generalmente se da en el ambiente privado, por lo que no es común que se acuda a instancias de mediación, conciliación o de denuncia.

- Casi de forma generalizada, el promedio de salarios que reciben las PTH migrantes en las regiones estudiadas es muy bajo y las posibilidades para su incremento son casi inexistentes. Asimismo, dichos salarios son muy bajos en relación con las horas trabajadas y las responsabilidades asumidas.
- La situación migratoria, el hecho de ser madres solteras, la pertenencia a un grupo étnico o el hablar alguna lengua indígena, se convierten en factores de vulnerabilidad que incrementan el riesgo de que las PTH se vean expuestas mayormente a la violación de sus derechos migratorios y laborales.
- Éstos riesgos se expresan en sus relativamente bajos niveles de conocimientos, actitudes y prácticas en torno al desarrollo de su actividad laboral en condiciones dignas, legales y libres de explotación y/o violencias.



Recomendaciones

Las recomendaciones clave resaltan la importancia de compartir información sobre derechos, además de otras entre las que destacan:

Para contrapartes gubernamentales a nivel estatal y municipal en colaboración con OSC y agencias u organizaciones internacionales especializadas:

- **Difundir información sobre los derechos de las PTH, y las obligaciones de las personas empleadoras.** Los medios sugeridos fueron, desde campañas de información basadas en la repartición de folletos, perifoneo e instalación de módulos de información sobre derechos laborales, hasta el desarrollo de programas de capacitación formales. Es necesario que existan materiales en lenguas indígenas tales como el Mam para que puedan ser accesibles por todas las PTH.
- Los lugares sugeridos para realizar estas acciones de difusión (con folletos) podrían ser los mercados centrales, mismos que siguen siendo lugares a los que concurren regularmente las PTH. El perifoneo se podría realizar en las colonias de mayor plusvalía de los municipios donde se ubican las casas donde se contrata a PTH.
- También se puede difundir información en las explanadas municipales cercanas a las oficinas de trámites más comunes como pago de servicios, utilizando las pizarras de anuncios pegando carteles y, entregando trípticos en esos mismos espacios.
- Específicamente, los programas de capacitación/sensibilización para los empleadores podrían ser anunciados en las mismas oficinas de trámites y pago de servicio de los ayuntamientos y en general difundiéndolos en espacios de tránsito común de personas, como avenidas principales, centros comerciales y plazas públicas.

Para agencias u organizaciones especializadas con el permiso de la autoridad educativa nacional (Ministerio de Educación [MINEDUC]) y colaboración de las administraciones locales en Guatemala:

- **Realizar “pláticas” en establecimientos educativos a nivel secundario de Guatemala (en los principales Departamentos de origen de las PTH) sobre derechos laborales y los medios de entrar de forma regular a México**, ya sea para trabajar o para residir, haciendo énfasis en las implicaciones de optar por medios de regularización no adecuados para sus casos. Es necesario que se focalicen esfuerzos en mujeres indígenas de origen guatemalteco, quienes tienden a percibir menores ingresos que el resto de las PTH.
- **Realizar -al menos- sensibilizaciones en las cámaras de comercio**, organizaciones tales como la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (CANACO) de Tapachula, o la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) sobre los derechos de las PTH con enfoque en aquellas que están en movilidad y la complejidad de sus casos.

El contenido de las sensibilizaciones quedaría a cargo de las agencias u organizaciones especializadas y se promovería con el aval de las dependencias locales del ámbito laboral.

Para agencias u organizaciones especializadas en colaboración con las instancias gubernamentales de género:

- **Implementar programas o apoyos para el desarrollo de proyectos productivos para mujeres migrantes**, ya sea de forma individual o en grupo para que, de esta manera, las personas puedan ampliar sus fuentes de ingresos, ampliar sus habilidades y conocimientos e involucrar a otras mujeres.
- **Acordar con las instancias administrativas a nivel federal (Dirección General de Control y Verificación Migratoria del INM) medios para facilitar los procesos de regularización migratoria de las PTH por medio de su empleo**, es decir, que puedan acceder a sus tarjetas de residentes permanentes por ser trabajadoras y que se les apoye con el costo administrativo.

Para agencias u organizaciones especializadas y organizaciones de la sociedad civil establecidas en México y Guatemala:

- Asimismo, se propone **fortalecer espacios y programas de mujeres, tanto mexicanas como guatemaltecas y de otras nacionalidades, para que se mejore la capacidad de comunicación, alcance y organización** de sus redes personales y, de esta manera, se facilite el acceso a apoyos e intercambios de información entre ellas. En el caso de las mujeres de origen indígena es necesario que se implementen dinámicas específicas que incentiven su participación y que reciban información, en particular sobre el derecho a no ser discriminadas y a recibir salarios dignos y equitativos.
- Se considera fundamental que la estrategia enfocada a mejorar las condiciones laborales de PTH guatemaltecas, contemple la **sensibilización activa e incremento de conocimientos a las propias personas empleadoras en los entornos locales**, es decir, en los municipios transfronterizos, esto con la colaboración de las autoridades locales, por ejemplo, para la facilitación de los espacios y su respaldo institucional. El mensaje central de estas sensibilizaciones deberá ser el beneficio mutuo que implica el evitar malentendidos y conflictos en el futuro.
- Asimismo, se podrían acordar incentivos de participación y acreditación de las sesiones de sensibilización tales como, descuentos simbólicos aplicados en los montos del pago de servicios como el predial y el agua o los permisos de construcción (acordados con autoridades municipales), y el reconocimiento público de las personas que opten por participar en las sensibilizaciones.

Para agencias u organizaciones especializadas con los materiales validados por las autoridades locales del ámbito laboral:

- Toda vez que la informalidad en la contratación de las PTH es altamente prevaleciente, se recomienda que, además de sensibilizar e informar a empleadores de PTH en las zonas transfronterizas sobre los derechos de ésta y las obligaciones que como empleadores(a) tienen, se **elaboren y difundan formatos sencillos de contrato en los que se especifiquen cuestiones mínimas** tales como: condiciones laborales, horarios, tareas, salario, vacaciones, y cualquier otro beneficio de la persona empleada o responsabilidad de su empleador, sobre todo, la inscripción al seguro social.

- Es recomendable trabajar de la mano con las autoridades estatales para **diseñar el marco legal en materia laboral específico para los casos de las PTH migrantes**, con la finalidad de evitar la aplicación generalizante de reglas o la omisión de casos por falta de precedentes o normas particulares, además de difundir de forma amplia y concisa las regulaciones ya existentes que las amparan.
- Se recomienda dirigir acciones a la **sensibilización y capacitación específicas también a funcionarios públicos en cuanto a los procedimientos para garantizar los derechos laborales de PTH guatemaltecas**, tales como las y los empleados del IMSS, al personal del INM, a las instancias de arbitraje y a aquellos de secretarías de trabajo locales y representaciones federales.
- Es recomendable buscar la **extensión de programas gubernamentales de sistema de cuidados**, tales como centros de atención infantil para que éstos beneficien a las y los hijos de mujeres trabajadoras del hogar remuneradas guatemaltecas. Paralelamente, desde las OSC se podrían diseñar programas o espacios educativos y recreativos de cuidado para niñas y niños, hijos de PTH que no pueden ser cuidados por sus madres durante sus tiempos de trabajo.



Bibliografía

Aguilar Pérez, Mirza; García Gómez, Jazmín; Calderón Morillon, Oscar (2020). Trabajo doméstico remunerado y mujeres migrantes en México. Desafíos en los cambios en materia laboral actual y en derechos humanos. TLA-MELAUUA. Disponible en:

<http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/tlamelaua/article/view/859>

Alerta de Género Chiapas (2023). Incidencia Delictiva en Alerta de Violencia de Género. Tapachula. Enero-Julio. Disponible en:

<http://www.alertadegenerochiapas.org.mx/estadisticas.aspx>

Barraza García, Rodrigo Alonso. (2015). Cuerpos que (sí) importan: mujeres migrantes y trabajo doméstico en la frontera sur de México, Revista Corpografías: Estudios críticos de y desde los cuerpos, 2(2) pp. 30-49.

Batthyány, Karina (2015). Las políticas y el cuidado en América latina. Una mirada a las experiencias regionales. Asuntos de Género No. 124 (LC/L.3958) Santiago, CEPAL.

Blanco Avellán, B. (2012). "No me puedo dejar": negociación y resistencia en el empleo doméstico. Aproximación a la capacidad de agencia de las empleadas domésticas guatemaltecas en Tapachula, Chiapas. CIESAS.

CACEH (2022). Tabulador Salarial para Personas Trabajadoras del Hogar. ¿Cuánto es un salario justo? Disponible en:

<https://caceh.org.mx/2022/02/21/conoce-nuestro-tabulador-salarial/>

Cámara de Diputados (2022). Ley Federal del Trabajo, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 2022.

Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados (2023). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 06 de junio de 2023. Disponible en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Cámara de Diputados (2023a). Ley del Seguro Social, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de abril de 2023.

Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

Cárdenas Salgado, Guillermo Jr; Luis Antonio Espinosa; Juan José Li Ng; Carlos Serranobbva Anuario de Migración y Remesas. BBVA Research, Fundación BBVA y el Consejo Nacional de Población (CONAPO). Disponible en: https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2024/03/Anuario_Migracion_y_Remesas_2023.pdf

Carrasco, Ignacio y Suarez, José Ignacio (2018). Migración internacional e inclusión en América Latina. Análisis en los países de destino mediante encuestas de hogares. Serie Políticas Sociales No. 231. CEPAL, Santiago. Cedach (2023). Publicaciones Cedach (Página de Facebook). Disponible en: <https://m.facebook.com/p/Cedach-100067302932420/>

Centro de Apoyo para las Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP) (2021). Programa Regional de Derechos Humanos, Democracia, Derechos Laborales. PADF. Disponible en: <https://centracap.org.gt/wp-content/uploads/2021/05/INFORMACION-CLAVE-SOBRE-TRABAJO-DOMESTICO-pdf-2021.pdf>

Cerani Cernadas Pablo & LeVoy Michell (2015). Human Rights Indicators for Migrants and their Families, KNOMAD Working Paper 5. Disponible en: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Migration/Indicators/WP5_en.pdf

Chacón Reynosa, Karla Jeanette & Juan Pablo Zebadúa Carbonell (Coord.) (2020). Diagnóstico para conocer la situación actual de las mujeres trabajadoras del hogar del estado de Chiapas. Instituto Nacional de las Mujeres. Secretaría de Igualdad de Género. Disponible en: http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20210630102904_4_1156.pdf

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM) (2020). Derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Dirección Ejecutiva de Investigación e Información en Derechos Humanos. Ciudad Defensora. Revista de Derechos Humanos. No.5, año 0. Disponible en: https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/Ciudad_Defensora_05_DD_laborales_trabajadoras_del_hogar.pdf

Confederación Sindical Internacional (CSI) (s/f). Trabajadores y Trabajadoras del Hogar – Unidos. Guía para reforzar el poder colectivo para conquistar derechos y protecciones para los trabajadores/as del hogar. Unión Europea. Disponible en: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-digital.pdf>

Congreso del Estado Chiapas (2017). Ley de Desarrollo Social del Estado de Chiapas, publicada mediante Periódico Oficial número 295, 3ª sección de fecha 17 de mayo de 2017. Disponible en: https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0045.pdf?v=NA==

Congreso del Estado de Chiapas (2018). Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas, última reforma publicada mediante Periódico Oficial número 343- 2ª, sección tomo III, de fecha 24 de enero de 2018. Disponible en: https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0085.pdf?v=NA==

Congreso del Estado de Chiapas (2019). Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019–2024. Disponible en: <https://www.web.congresochiapas.gob.mx/files/PED%202019-2024%20Actualizado.pdf>

Congreso del Estado de Chiapas (2020). Ley para Prevenir y Combatir la Trata de Personas en el Estado de Chiapas, texto de nueva creación publicado mediante Periódico Oficial número 120, tomo III, de fecha 05 de agosto de 2020. Disponible en: https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0144.pdf?v=MQ==

Congreso del Estado de Chiapas (2021). Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas, actualizada conforme a la sentencia dictada por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro de la acción de inconstitucionalidad 192/2020, publicada en el Periódico Oficial de la entidad. Disponible en: https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0140.pdf?v=Mg==

Congreso del Estado de Chiapas (2022). Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Chiapas, última reforma publicada en el Periódico Oficial número 229 de fecha 15 de junio de 2022. Disponible en: https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0113.pdf?v=Ng==

Congreso del Estado Chiapas (2023). Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, última reforma publicada en el Periódico Oficial número 303, Segunda Sección de fecha 13 de septiembre de 2023. Disponible en: https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0002.pdf?v=NDQ=

Congreso del Estado Chiapas (2023a). Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas, última reforma publicada en el Periódico Oficial número 303, Tomo III, de fecha 13 de septiembre del año 2023. Disponible en: https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0133.pdf?v=Ng==

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2014). Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf

Diócesis de San Cristóbal de las Casas (2023). Chiapas desgarrado por el crimen organizado. Disponible en: <https://www.exaudi.org/es/chiapas-desgarrado-por-el-crimen-organizado/>

Duque García, Carlos Alberto (2022). La economía política del trabajo doméstico no remunerado: controversias y perspectivas al interior del marxismo, en CEO, Año 8, No. 15.

ECOSUR (2020). Presentó INEGI Censo de Población y Vivienda 2020, con datos específicos en Chiapas. Disponible en: <https://bibliotecasibe.ecosur.mx/blogsibe/2021/04/14/presenta-inegi-resultados-del-censo-de-poblacion-y-vivienda-2020-en-ecosur/>

Exchange rates.org (2023). Historial 2023 del tipo de cambio del quetzal guatemalteco (GTQ) al peso mexicano (MXN). Tipos de cambio en el mundo e historial de los tipos de cambio. Disponible en: <https://www.exchange-rates.org/es/historial/gtq-mxn-2023>

Franco Sánchez, L. M. y González Gómez, D. X. (2022). La migración centroamericana en la pandemia de la COVID-19. *Trayectorias Humanas Transcontinentales*, (13). <https://doi.org/10.25965/trahs.4448>

Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) 2022. Acerca de PADF. Dirección de Alianzas y Financiamiento Sostenible. Disponible en: <https://www.padf.org/wp-content/uploads/2022/02/Acerca-de-PADF.pdf>

Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) (2023). Términos de Referencia. Consultoría sobre “Estudio transfronterizo sobre las personas migrantes trabajadoras del hogar en el sur de México”.

Gallotti, María (2016). *Migrant domestic workers. Global and regional estimates around the world*. Geneva, ILO.

Gobierno de México (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0

Gobierno de México (2023). La COMAR en números. Junio 2023. Disponible en: <https://www.gob.mx/comar/es/articulos/la-comar-en-numeros-338814>

Gobierno de México (2023a). La COMAR en números. Noviembre de 2023. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/869002/Cierre_Octubre-2023__1-Noviembre_.pdf

Goldsmith, Mary (1986). Análisis Histórico y contemporáneo del Trabajo Doméstico en Estudios sobre la mujer, vol. II, México Secretaría de Programación y Presupuesto.

Hernández Márquez, Miguel (2014). Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico, Octavio Fabien Lóyzaga de la Cueva, El trabajo doméstico. Análisis Crítico, en: Alegatos, número 87, México.

Humes, Aaron (2021). Comisión Conjunta Belice-Guatemala, “revitalizada”, para supervisar la implementación de los Acuerdos de Placencia. Crónica. Disponible en: <https://cronica.gt/comision-conjunta-belize-guatemala-revitalizada-para-supervisar-la-implementacion-de-los-acuerdos-de-placencia/>

Instituto Geográfico Nacional (IGN) (2022). Geo-índices de Guatemala. Disponible en: <http://www.ign.gob.gt/ventas.html>

Instituto Geográfico Nacional (IGN) (2022). Geo-índices de Guatemala. Disponible en: <http://www.ign.gob.gt/ventas.html>

Instituto Mexicano del Seguro Social (2019). Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar, Documentos. Disponible en: <https://www.gob.mx/imss/documentos/programa-piloto-incorporacion-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2020). Cuéntame. Disponible en: https://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/chis/territorio/div_municipal.aspx?tema=me&e=07

Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (INE) (2019). Principales Resultados Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 2-2019. Disponible en: <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/08/13/2020081353830FopQpWf6BcBWj8taVS3Q3mRKxgDsvwPe.pdf>

International Organization for Migration (IOM) (2021). México- Presencia de personas migrantes y caracterización de sus perfiles migratorios, socioeconómicos y sociolaborales en Tapachula Centro, Tapachula, Chiapas. Disponible en: <https://dtm.iom.int/reports/mexico-presencia-de-personas-migrantes-y-caracterizaci%C3%B3n-de-sus-perfiles-migratorios>

Ito, Ruri (2013). Les travailleur(se)s domestiques migrant(e)s en Asie. Revue française de référence sur le dynamiques migratoires. Disponible en: <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.2476>

Juárez Blanca (2022). Derecho laboral en México: ¿Cómo ha sido su evolución en el tiempo?, El Economista. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Derecho-laboral-en-Mexico-Como-ha-sido-su-evolucion-en-el-tiempo-20220412-0088.html>

Kuromiya, Aki. (2019). Jóvenes guatemaltecas del sector doméstico en el Soconusco, Chiapas: Sus experiencias e imaginarios Estudios fronterizos, vol. 20, Universidad Autónoma de Baja California

Launiala, A. (2009). How much can a KAP survey tell us about people's knowledge, attitudes and practices? Some observations from medical anthropology research on malaria in pregnancy in Malawi. Anthropology Matters, Vol 11, N° 1.

Maldonado, C., J. Martínez y R. Martínez (2018). Protección social y migración: una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas, Documentos de Proyectos, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Miranda Juárez, Saraí (2022). Pagar los platos rotos. Violencias interseccionales contra niñas, niños y adolescentes trabajadores del hogar en Chiapas. Chetumal, Quintana Roo, El Colegio de la Frontera Sur.

Monje, Andrea (2020). Trabajo doméstico y pandemia. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/trabajadoras-domesticas-covi/>

Noeleen Heyzer, et al. (1995). The Trade in Domestic Workers: Causes, Mechanisms and Consequences of International Migration, Kuala Lumpur, Asian and Pacific Development Centre.

ONU Mujeres (2015). Las trabajadoras migrantes en la frontera sur de México. Hacia una agenda de investigación. El Colegio de México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1930). C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1951). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1957). C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958). C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1962). C118 – Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social). Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312263:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011a). R201 – Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). Mujeres trabajadoras migrantes. OIT San José. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_249028.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). R204 – Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Lima.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016a). Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas. Disponible en:

https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/policy-papers/WCMS_458939/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016b). Protecting Migrant Domestic Workers: The international legal framework at a glance, based on a report elaborated by Elisa Menegatti, Research Series. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_467722.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016c). Normas de la OIT sobre el trabajo forzoso. El nuevo protocolo y la nueva recomendación de un vistazo, disponible en

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_534399.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). El mercado laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas en Chiapas y recomendaciones para su formalización. México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). Mujeres migrantes centroamericanas en México: Informalidad en la contratación y el empleo. Disponible en:

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_768856.pdf.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2022). Personas trabajadoras guatemaltecas en Chiapas: Perfiles sociolaborales del trabajo transfronterizo en los sectores agrícola y no agrícola. Oficina Regional para Centroamérica, Norteamérica y el Caribe. Disponible en:

https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/Documentos/Trabajadores_guatelmatecos_21.pdf

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2023). Género y Migración. Oficina Regional para Centroamérica, Norteamérica y El Caribe. Disponible en:

<https://rosanjose.iom.int/es/genero-y-migracion#:~:text=Las%20mujeres%20representan%20el%2048,incluso%20como%20jefas%20del%20hogar>

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III). Disponible en:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, publicado en el Diario Oficial de la Federación. Disponible en:

https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/cedaw/archivos/2021-11/convencion_discriminacion.pdf

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2015). R204 – Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1990). Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Disponible en:

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

Pinheiro, Luana; Fernanda Lira; Mercela Rezende; Natália Fontoura (2019). Os desafios do passado no trabalho doméstico no século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Brasília, IPEA.

Rivera Farfán, Carolina. (2020). La oferta de trabajo es mía, la precariedad de usted: Trabajadores guatemaltecos en la región transfronteriza Guatemala-México. Ciudad de México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, El Colegio de la Frontera Norte, A.C.

Rojas Wiesner, Martha Luz; Carmen Fernández Casanueva & Hugo Ángeles Cruz (2008). Trabajo y migración femenina en la frontera sur de México. En Gioconda Herrera y Jacques Ramírez (Ed.) América Latina migrante: Estado, familias, identidades (pp. 141-158) FLACSO, Sede Ecuador y Ministerio de Cultura del Ecuador.

Salazar Parreñas, Rhacel (2001). *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*, Standford, Standford University Press.

Sánchez, Frida (2024). Gobierno de la CDMX hará inspecciones para garantizar derechos laborales de las trabajadoras del hogar. *El Universal*. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/gobierno-de-la-cdmx-hara-inspecciones-para-garantizar-derechos-laborales-de-las-trabajadoras-del-hogar/>

Secretaría de Economía. (2023). *Trabajadoras domésticas 2023*.

Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN) (2021). Acuerdo por el que se emite el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Disponible en: http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20210308145334_4_934.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2020). Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561747/Plan_Sectorial_de_Trabajo_y_Previsi_n_Social_2020-2024.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2021). Guía para promover el trabajo digno en el trabajo del hogar, Gobierno de México. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/626024/GUIA_PARA_PROMOVER_EL_TRABAJO_DIGNO_EN_EL_TRABAJO_DEL_HOGAR_Completa_290321_CF.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). Entran en vigor salarios mínimos 2023 en todo el país. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entran-en-vigor-salarios-minimos-2023-en-todo-el-pais?idiom=es>

SEGOB, UPMRIP, CONAPO, CONAPRED, SRE, STPS, COLEF (2023). Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México Indicadores Históricos (2004-2020). Disponible en: https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CEM/encuentro_mov_hum/eimh_doc/rep_Emif_Sur_ISBN_web_.pdf

Seiffarth, Marlene (2023). The road to decent work for domestic workers. International Labour Organization (ILO). Geneva

Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) (2023). Sección Bienvenidos. Disponible en: <https://www.sinactraho.org.mx/>
Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (2018). Amparo directo 9/2018. Disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=232168>

Valenzuela, María Elena – Scuro Somma & Iliana Lucía – Vaca-Trigo (2020). Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Serie CEPAL Asuntos de Género. No. 158. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>

Anexos

Anexo 1. CAP

Tabla 1. Conocimientos PTH

Conocimientos	Respuesta correcta
No es obligación de los empleadores registrar a las personas trabajadoras del hogar migrantes en el Seguro Social	71%
Las trabajadoras del hogar migrantes no pueden pedir vacaciones pagadas, ni acceso a seguridad social	68%
Únicamente las personas mexicanas pueden denunciar si son víctimas de abusos en su trabajo	68%

Hay agrupaciones de trabajadoras del hogar a las que puedo pedir apoyo	35%
Si no tienes papeles debes aceptar que se te pague menos que a un mexicano o trabajar sin días de descanso	60%
Las mujeres trabajadoras del hogar migrantes tienen derecho a las mismas prestaciones laborales que las trabajadoras del hogar mexicanas	70%
Si una persona trabajadora del hogar se llega a embarazar, el empleador o empleadora tiene derecho a despedirla en cualquier momento	84%
En México, la jornada laboral es de 8 horas diarias	57%
La trata de personas es cuando transportan contra su voluntad o con engaños a las personas a otros lugares para trabajar	80%

Tabla A2. Actitudes PTH

	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo
Si un empleador obliga a una persona migrante sin papeles a trabajar más de 15 horas diarias, debe denunciarlo	45%	44%	11%
El trabajo en hogares debe ofrecer los mismos derechos que cualquier otro trabajo	75%	15%	10%

Antes de entrar a un trabajo, primero es necesario buscar información para saber si la oferta laboral es segura y cumple con lo establecido en las leyes mexicanas	63%	30%	6%
Creo que el pago que me dan por las labores que realizo es justo	24%	34%	42%
Las personas migrantes deben aceptar trabajo sólo si ofrecen los mismos derechos laborales que a las personas mexicanas	52%	26%	23%
Las autoridades mexicanas son de confianza y probablemente me ayudarían si me acercara a denunciar alguna situación de abuso	41%	26%	33%
Si una persona tiene mucha necesidad económica debe aceptar un trabajo, aunque el salario sea muy poco o se trabaje demasiado	45%	19%	35%

Tabla A3. Prácticas PTH

	Siempre	Frecuente-mente	Rara vez	Nunca
Me presento al trabajo, aunque me sienta mal de salud	30%	34%	20%	15%
Dejó de acudir o de hacer cosas en mi tiempo libre por miedo a que mi empleador(a) me pida que regrese a trabajar	2%	5%	13%	80%
Busco información sobre los derechos laborales de las personas migrantes	6%	14%	34%	45%
Evito quejarme en el trabajo o hablar sobre mi estatus migratorio por temor a que me puedan despedir o deportar.	16%	10%	17%	57%
He recomendado o traído a otra mujer de mi comunidad para que trabaje como trabajadora del hogar	6%	8%	31%	55%
Le pido a mi empleador o empleadora hablar con ellos si no me parece alguna cuestión del trabajo	12%	20%	32%	34%

Anexo 2. Muestra cualitativa

Modalidad	Tamaño de muestra	Municipios	Nombre y adscripción
Entrevista semiestructurada	15 entrevistas	Tapachula (11)	<ul style="list-style-type: none"> · Ángel Miltón Ordoñez. Ex Visitador General de Migrantes de la Visitaduría General Especializada en Atención de Asuntos de Migrantes de la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDHCH) · Fabioloa Díaz Robelo. Directora de la Fundación Chiapaneca para Mujeres Migrantes A. C. · Francisco Daniel Jinérez Cabrera. Director de Iniciativas para el Desarrollo Humano A. C. (IDEHU) · Alfredo Ruvanova Ortega. Visitador General de Migrantes de la Visitaduría General Especializada en Atención de Asuntos de Migrantes de la Comisión Estatal de Derechos Humanos · Marina Cruz Cruz. Visitadora Adjunta para Migrantes, CEDH · Karime Kiabeth Juárez Salazar. Auxiliar de Proyectos de la Secretaría de Igualdad de Género del Municipio de Tapachula · Norma Patricia Mérida Maldonado. Cónsul. Consulado de Guatemala en Tapachula · Alejandra Ocampo Carbot Mayorga. Asistente Consular en Consulado de Guatemala en Tapachula · Brenda Elodia Ochoa Ortiz. Directora General del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova · Carlos Humberto Escobar. Centro de Conciliación Laboral en Tapachula · Blanca Estela Méndez Vázquez. Procuradora Auxiliar de la Defensa del Trabajo con sede en Tapachula
		Suchiate (3)	<ul style="list-style-type: none"> · Alexander Certiño González. Procurador de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes del Sistema DIF Municipal de Suchiate · Paola Michelle Carrasco Puón Trabajadora Social del DIF Municipal · Pery Gerardo Ralda. Consulado de Guatemala en Suchiate
		Unión Juárez (1)	<ul style="list-style-type: none"> · Trinidad Sánchez Méndez. Unidad de Género del Ayuntamiento de Unión Juárez
		Tuxtla Chico (1)	<ul style="list-style-type: none"> · Alfredo Castañón Becker. Secretario de Desarrollo Económico y Turismo Municipal del Municipio de Tuxtla Chico
		TOTAL	16 personas informantes claves

