

DOCUMENTO ACADÉMICO

LEGISLACIÓN MEXICANA Y DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Un análisis del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General No. 26 sobre trabajadoras migrantes en la legislación



OCTUBRE 2014
ONU MUJERES



LEGISLACIÓN MEXICANA Y DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Un análisis del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General No. 26 sobre trabajadoras migrantes en la legislación.

Derechos Reservados © Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres 2014.

Unión Europea, Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C. IMUMI

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente. Para obtener autorización para la reproducción, traducción y almacenamiento mediante cualquier sistema o transmisión en cualquier formato por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado de otro tipo, la solicitud debe dirigirse a ONU Mujeres, quien actúa en nombre de las organizaciones que publican la presente obra:

ONU Mujeres. Oficina en México

Montes Urales No. 440, 2do. Piso
Col. Lomas de Chapultepec
contacto@onumujeres.net

Las denominaciones empleadas en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de ONU Mujeres no implican juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades y respecto de la delimitación de sus fronteras.

Investigación: Gabriela Díaz Prieto y Claudia Alfaro, IMUMI

Corrección de estilo, cuidado de la edición, diseño y diagramación: Emiliano Becerril, Elefanta del Sur.

Revisión: Juliette Bonnafé, Mónica Corona, Maud Ritz,

ONU Mujeres

Fotografías: Derechos Reservados © Moisés Zuñiga

Primera edición: octubre de 2014

Tiraje: 1,000 ejemplares

ISBN-13: 978-1-63214-003-6

Impreso en México / Printed in Mexico

Este documento ha sido elaborado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de ONU Mujeres y bajo ninguna circunstancia puede considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

LEGISLACIÓN MEXICANA Y DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Un análisis del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General No. 26 sobre trabajadoras migrantes en la legislación



ONU Mujeres

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Ana Gúezmes García
Representante

IMUMI

Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C.

Gretchen Kuhner
Directora

COMITÉ ASESOR

Javier Hernández Valencia

Representante de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)

Thomas Wissing

Representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Christopher Gascon

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

María Machicado

Representante de ONU Mujeres Guatemala

Juan Enrique Garay Amores

Ministro Consejero (Jefe de la Sección de Cooperación) de la Delegación de la Unión Europea en México

Manuel Angel Castillo

Profesor-Investigador del Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales de El Colegio de México

Nancy Pérez

Directora General de Sin Fronteras, IAP

Mario Bronfman

Ford Foundation, Oficina de México y Centroamérica

Gretchen L. Kuhner

Directora del Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C.

LEGISLACIÓN MEXICANA Y DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Un análisis del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General No. 26 sobre trabajadoras migrantes en la legislación



PRESENTACIÓN

Promover una migración segura para las mujeres, y apoyar a los países en la adopción del marco regulatorio impulsado por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) a través de su Recomendación General No. 26 (RG 26 CEDAW), es un objetivo fundamental para la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), comprometida esta última con la promoción de los derechos de las mujeres migrantes. Desde su creación en 2010, ONU Mujeres ha impulsado la Convención y su Recomendación como instrumento poderoso de protección de los derechos de las trabajadoras migrantes.

A fin de promover y proteger los derechos de las trabajadoras migrantes, así como de contar con un marco legal acorde a los instrumentos internacionales ratificados por México, es fundamental contar con una legislación que incluya y proteja a esta población. Para ello, es necesario que dicha legislación tome en cuenta los instrumentos jurídicos relevantes que promuevan sus derechos.

En el marco del proyecto *Promoción y Protección de los derechos de las trabajadoras migrantes con los mecanismos nacionales e internacionales de Derechos Humanos para mejorar la rendición de cuentas*, iniciativa auspiciada por la Unión Europea, e implementada en tres países a nivel global (México, Moldavia y Filipinas), ONU Mujeres busca promover los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes así como protegerlas contra la explotación y exclusión en todas las etapas de la migración.

Enfocándose en el tema de trabajadoras migrantes en la frontera sur, este estudio que ahora presentan ONU Mujeres México y el Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C. (IMUMI), constituye un aporte para mejorar el nivel de armonización entre los marcos legales y normativos nacionales sobre migración y los compromisos sobre igualdad de género y derechos humanos ratificados por México. El estudio revisa la legislación de migración, laboral y de trata de personas, desde una perspectiva de la CEDAW, presentándose los puntos relevantes del análisis de dichas legislaciones, así como recomendaciones concretas para reformarlas y armonizarlas con los instrumentos internacionales signados por México.

Con este aporte, reiteramos nuestro compromiso de aportar conocimiento respecto a la situación de las trabajadoras migrantes, abonando al avance de la agenda de protección de sus derechos; contribuyendo así al adecuado manejo de la migración laboral y la gobernabilidad, factores determinantes en el crecimiento económico y el desarrollo de los países.

Ana Güzmes
Representante
ONU Mujeres

Gretchen Kuhner
Directora
Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	13
1. TRABAJADORAS MIGRANTES CENTROAMERICANAS EN CHIAPAS	17
2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES	23
2.1 La Recomendación General no. 26 de la CEDAW y los derechos de las trabajadoras migrantes	24
2.2 Enfoque de género	27
2.3 Medidas bilaterales y regionales para la protección de trabajadores/as migrantes.	28
2.4 Posición de México frente a la protección de los derechos de las trabajadoras migrantes desde la ley	29
• Cuadro 1. Líneas de acción contempladas en la planeación nacional 2013-2018 que contribuyen a armonizar la legislación nacional con la RG 26 CEDAW	30
3. LEGISLACIÓN NACIONAL QUE REGULA EL TRABAJO Y PROTEGE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES MIGRANTES EN MÉXICO	35
3.1 Ley de Migración, su Reglamento y Lineamientos	35
3.1.1 Protección de los derechos de las trabajadoras migrantes en la legislación migratoria	35
3.1.2 Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres trabajadoras migrantes en la Ley de Migración	37
3.1.2.1 Discriminación indirecta a través de la concesión de visados	38
3.1.2.2 Discriminación indirecta por visas vinculadas al empleador o cónyuge	42
3.1.3 Evidencia en la elaboración de la legislación migratoria	42
3.2. Ley Federal del Trabajo	43
3.2.1 Protección de los derechos de las trabajadoras migrantes en la Ley Federal del Trabajo	43
3.2.2 Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la Ley Federal del Trabajo	45
3.2.2.1 Ocupaciones con derechos restringidos en la Ley Federal del Trabajo	45
• Cuadro 2. Derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo, por ocupación	46
3.2.3. Evidencia en la construcción de la Ley Federal del Trabajo	49

3.3 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	49
3.3.1 Protección de los derechos de las trabajadoras migrantes en la Ley General de Trata	51
3.3.1.1 La inspección laboral como prevención del delito	51
3.3.1.2 Acceso a la justicia	51
3.4 Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres ante la ley	52
3.5 Evidencia en la construcción de la Ley General de Trata	52
<hr/>	
4 PUNTOS RELEVANTES Y RECOMENDACIONES	57
4.1. Legislación Migratoria	57
4.1.1 Puntos relevantes del análisis sobre la legislación migratoria	57
4.1.2. Recomendaciones para reformar la legislación migratoria	58
4.2 Ley Federal del Trabajo	60
4.2.1 Puntos relevantes del análisis de la Ley Federal del Trabajo	60
4.2.2 Recomendaciones para reformar la Ley Federal del Trabajo	61
4.3. Ley General de Trata	62
4.3.1 Puntos relevantes del análisis de la Ley General de Trata	62
4.3.2 Recomendaciones para reformar la Ley General de Trata	63
<hr/>	
ANEXO	66
<hr/>	
LISTA DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS	73
<hr/>	
NOTAS	75
<hr/>	
BIBLIOGRAFÍA	83
<hr/>	

INTRODUCCIÓN

México es un país de origen, tránsito, destino y retorno de migrantes. Si bien es un país reconocido como el principal corredor migratorio del planeta¹, poco se conoce de su papel como receptor de trabajadoras y trabajadores migrantes. Aunque cuenta con una economía significativa (posición mundial 15 en 2013 de acuerdo con el índice de PIB del Banco Mundial) (Banco Mundial, 2014) y una inserción en el mundo globalizado (19 millones de entradas de extranjeros al país en condición de turistas y visitantes diversos en 2013) (Unidad de Política Migratoria, 2014), no ha sido un lugar atractivo para la migración internacional. Entre otras razones, porque es el país vecino al principal destino de migrantes del planeta, Estados Unidos (Smith, 2000), así como por la calidad de oportunidades que puede ofrecer un país de profundas asimetrías, donde el salario mínimo en 2014 equivale a 5.05 dólares al día, frente a 7.25 dólares la hora en Estados Unidos (más de 10 veces más) (United States Department of Labor, 2014).

La escasa presencia de inmigrantes en el país también responde a la historia de México y su conformación como nación, donde ha persistido una percepción del extranjero como deseable e inconveniente a la vez (Yankelevich, 2009 y 2011).² La historia de la política migratoria de México puede dividirse en diferentes periodos, de acuerdo al tipo y volumen de flujos migratorios y a las políticas migratorias aplicadas: desde la Independencia hasta la Revolución (1810-1910) la política migratoria mexicana fue de fomento de la inmigración, mediante concesiones a los colonos —europeos y/o norteamericanos— que se establecieron en el país (cesión de tierras, exención de impuestos). Frente a la xenofilia y la política de puer-

tas abiertas del Porfiriato, el nuevo régimen surgido de la Revolución Mexicana (1910) adoptó políticas de inmigración selectivas y restrictivas, y sólo en casos extraordinarios México abrió sus puertas. En los años cuarenta recibió a los refugiados de la guerra civil española y, más tarde, en los años setenta y ochenta, exiliados de las dictaduras sudamericanas y de los conflictos armados en Centroamérica, fueron acogidos por México. Como respuesta a estas oleadas de inmigrantes, prevaleció una imagen de México como país solidario y abierto hacia los extranjeros (Yankelevich, 2011).³

En pleno siglo XXI, las migraciones contemporáneas se han diversificado y han tomado una gran complejidad. Entre otras, se ha feminizado la migración; es decir, cada vez migran más mujeres y niñas de forma autónoma, para trabajar y contribuir al sostén de sus familias.

Por lo tanto, México, en su Programa Especial de Migración 2014-2018, ha enfrentado el desafío de diseñar una política migratoria integral, de largo plazo, corresponsable, garante en el respeto a los derechos de las personas migrantes, orientada al desarrollo de la comunidad y al bienestar del migrante, intergeneracional, con perspectiva de género y otros criterios diferenciados, con enfoque de seguridad humana, participativa y coordinada institucionalmente (SEGOB, 2014).

ESTRUCTURA

DEL DOCUMENTO

El **objetivo** de este documento es contribuir a una efectiva protección de los derechos de las trabajadoras migrantes en México.

El primer capítulo aborda el contexto y características demográficas y laborales de las mujeres migrantes en la frontera sur del país.

En el segundo capítulo, se presentan los principales instrumentos internacionales de protección de los derechos de las trabajadoras migrantes: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General no. 26 (RG 26 CEDAW). Posteriormente, se mencionan los acuerdos bilaterales y/o regionales que México ha suscrito con países de Centroamérica para la protección de estas trabajadoras. Finalmente, se incluyen las principales líneas de acción contempladas en la planeación nacional 2013-2018 que contribuyen a armonizar la legislación nacional con la RG 26 CEDAW (Cuadro 1).

En el tercer capítulo, se analiza la principal legislación nacional que regula el trabajo de las mujeres migrantes, a la luz de la Recomendación General no. 26 de la CEDAW.

Las leyes que se analizan en este capítulo son las siguientes:

1. Ley de Migración (2011, reformada en 2013), su Reglamento (2012, reformado 2014) y Lineamientos (2012)

2. Ley Federal del Trabajo (1970, reformada en 2012)
3. 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 (2012, en revisión de reformas 2014).

Seguidamente, se examina el cumplimiento *de jure*, la armonización legislativa con la Recomendación General no. 26 de la CEDAW por parte de México, así como la perspectiva de género recogida en los estándares internacionales de cada una de las leyes. El análisis señala tanto los aciertos de la legislación, como sus deficiencias o vacíos, con ejemplos para facilitar su presentación.

Finalmente, en el cuarto capítulo, se propone una serie de recomendaciones para un completo cumplimiento *de jure* con la Recomendación General no. 26 de la CEDAW y garantía efectiva de los derechos de las trabajadoras migrantes. Estas recomendaciones han sido elaboradas a partir de las estrategias y líneas de acción contenidas en la planeación nacional 2013-2018,⁴ a fin de insertarlas dentro de los esfuerzos que realice el Estado para garantizar el ejercicio de sus derechos en México.

Como **resultado**, se busca tanto brindar un panorama sobre el cumplimiento *de jure* por parte de México de su compromiso internacional, como presentar una serie de recomendaciones, tanto al Legislativo como al Ejecutivo, para armonizar la legislación nacional con la Recomendación General no. 26 de la CEDAW y promover la transversalización de la perspectiva de género.

TRABAJADORAS
MIGRANTES
CENTROAMERICANAS
EN CHIAPAS

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda, en 2010 residían en México un total de 961,000 personas nacidas en otro país, de las cuales 49.6% eran mujeres (INEGI, 2011). Los y las extranjeras representaban 0.9% del total de la población en México, estimada en 112 millones. Se trata de una proporción muy baja en comparación al promedio de 13.2% en los países miembros de la OCDE (OCDE, 2013). Sin embargo, la proporción de inmigrantes en México es aún menor toda vez que la mayoría de las personas nacidas en el extranjero son “mexicoamericanos”; es decir, personas nacidas en Estados Unidos que viven en hogares encabezados por mexicanos de nacimiento. Por lo tanto, es necesario restar esta población al número de extranjeros en México. De tal manera, se estima en 223,018 el número de personas nacidas en otro país, que constituye 0.2% de la población total en México (Castillo, 2012).⁵

Por otro lado, de acuerdo con datos del Censo de Población y Vivienda de 2000, 42% de los inmigrantes residentes en México, de 25 años y más, tenía licenciatura o una escolaridad superior, mientras que únicamente 12% de los mexicanos alcanzan esta condición. En este sentido, la mitad se ocupaba en actividades de alta y media calificación: 42% eran profesionales, técnicos o directivos y 8% desempeñaba actividades administrativas (Rodríguez, 2010).

Sin embargo, a la sombra de este pequeño y selecto número de inmigrantes provenientes de Estados Unidos, Sudamérica y Europa, se puede afirmar que la región del país en la que la inmigración internacional ha sido constante y relevante es la frontera sur; con una diversidad de flujos: los trabajadores estaciona-

les del altiplano occidental guatemalteco, quienes desde principios del siglo XX se han dirigido a las plantaciones de la región, particularmente del Soconusco; los pobladores centroamericanos asentados en la costa chiapaneca, y los trabajadores guatemaltecos transfronterizos. Tradicionalmente estos flujos han sido en buena medida indocumentados, aunque tolerados por las autoridades⁶. De esta forma, el número de personas nacidas en Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua creció 60.77% en la última década (INEGI, 2011).

En 2010, residían en Chiapas 31,704 personas que habían nacido en un país diferente a México, que constituyen 0.66% del total de la población de la entidad, estimada en 4.8 millones de personas. Como se puede observar, la presencia de personas extranjeras en Chiapas proporcionalmente es mucho mayor a la del conjunto del país (0.2%). Al menos 86.4% de la población inmigrante que residía en Chiapas en 2010 nació en Centroamérica. De hecho, dos terceras partes del total de migrantes provenían de Guatemala (Base de Microdatos del Censo de Población y Vivienda, 2010).

En México, tanto en el año 2000 como en el 2010, la proporción de mujeres nacidas en los países centroamericanos es mayor a la de los hombres (INEGI, 2000 y 2011), en el mismo sentido que la tendencia de la migración intrarregional en Centroamérica, donde 57% de las personas migrantes son mujeres (Mazza y Sohnen, 2010). En el caso de Chiapas, la concentración de mujeres migrantes es mayor que en el resto del territorio nacional. El censo registró a 17,450 mujeres extranjeras en Chiapas, que constituyen 55% del total



ONU Mujeres / Moyses Zumiga

de personas nacidas en otro país (Base de Microdatos del Censo de Población y Vivienda, 2010).

Además de la población inmigrante, diariamente cruzan a trabajar en Chiapas mujeres guatemaltecas. La Encuesta sobre Migración en Frontera Sur (Emif-Sur)⁷ contabilizó 81,337 cruces transfronterizos⁸ y 57,22 cruces temporales⁹ realizados por mujeres en 2009 (INM et.al., 2012).

La presencia de personas centroamericanas no sólo responde a la vecindad geográfica que guardan estos países con México, sino a una tradición histórica de movilidad poblacional, incrementada en distintos momentos por factores políticos y económicos que han convulsionado a la región centroamericana y dinamizado la migración (Rojas y Ángeles, 2000; Castillo y Toussaint, 2010; Ángeles, 2010). Además, es importante resaltar que esta migración intrarregio-

nal se produce en una dinámica de movilidad sur-sur,¹⁰ fuertemente impactada por la feminización de la pobreza y la migración,¹¹ así como por las características del mercado laboral transfronterizo¹². En consecuencia, la población centroamericana en México presenta características diferentes del inmigrante promedio en el país: viven y trabajan en condiciones de extrema vulnerabilidad.

Sin embargo, después de la política de recepción de refugiados guatemaltecos en los ochenta, así como de algunos esfuerzos desconectados en las décadas subsecuentes, no ha habido por parte de México una política inmigratoria integral que incluya y regule esta movilidad poblacional¹³. Mientras que la Ley de Migración de 2011 constituye un avance significativo en la materia de inmigración, ya que busca dar respuesta a la dinámica y complejidad de los procesos de migración internacional que se producen en México,

sigue sin atender a cabalidad la movilidad humana que se presenta en la frontera sur, especialmente la de las mujeres, como se expone en este trabajo.

En consecuencia, la mayoría de las mujeres migrantes centroamericanas trabaja de manera irregular, ya sea porque no cuentan con documentos de estancia legal o con permisos de trabajo. Están ocupadas en la economía informal, en trabajos precarios, de salarios muy bajos y de escasa calificación, en sectores invisibilizados o considerados socialmente “femeninos”, como el empleo en los hogares, el trabajo de cuidado de personas (niños, enfermos y personas mayores), la venta ambulante, el trabajo agrícola y el trabajo en la industria del sexo. Si bien la mayoría de las trabajadoras centroamericanas en Chiapas contribuye con su trabajo al desarrollo regional, su labor y aporte no es reconocido.

La condición de vulnerabilidad de las mujeres se acentúa por la intersección de múltiples discriminaciones, basadas en la raza, origen étnico, situación socioeconómica, nacionalidad, edad, estatus migratorio y las cualidades que se perciben asociadas a su género. Estas discriminaciones se encuentran a nivel legal, en el diseño y/o instrumentación de políticas públicas y programas, en el espacio de trabajo, en el interior de la familia e, incluso, en el hecho de que muchas veces las propias mujeres no se reconocen como sujetas de derechos. Finalmente, las discriminaciones operan como barreras al acceso a sus derechos y a servicios.

Por lo tanto, regular el trabajo de las mujeres migrantes, así como garantizar sus derechos de acuerdo a los estándares internacionales es un tema de igualdad y eficiencia, clave en todos los aspectos del desarrollo. Proteger los derechos de las trabajadoras migrantes promueve el desarrollo humano y el buen gobierno por dos razones principales: en primer lugar, corresponde y propaga la contribución económica y social de las trabajadoras migrantes al desarrollo; en segundo, reduce los costos sociales y económicos a las trabajadoras abusadas, a sus familias y comunidades, así como a los Estados de origen y acogida (UNIFEM, 2005; GFMD, 2011).

En este sentido, México no puede eludir su responsabilidad de proteger los derechos de las trabajadoras migrantes. Un primer paso es contar con una legislación que incluya y proteja a esta población. Para ello, es necesario armonizarla con los instrumentos internacionales de derechos humanos de las trabajadoras migrantes. A partir de la reforma de 2011 en materia de derechos humanos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución), la observancia de las leyes en México implica el respeto de los tratados internacionales (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013).¹⁴ Es decir, estos instrumentos internacionales forman parte fundamental del orden jurídico en México y sus principios son de cumplimiento obligatorio para el Estado mexicano. Por lo tanto, actualmente la legislación nacional está en proceso de armonización con dichos instrumentos, lo que ha implicado la generación de nuevas leyes, como la de migración y trata, y la reforma de otras, como la del trabajo. Este esfuerzo de armonización con la normatividad internacional ha sido retomado por la planeación nacional 2013-2018.¹⁵ En este marco se inserta el presente análisis de la legislación y las recomendaciones para el cumplimiento con los compromisos internacionales de México y su cabal garantía de los derechos de las trabajadoras migrantes.

INSTRUMENTOS
INTERNACIONALES
DE PROTECCIÓN DE
LOS DERECHOS
DE LAS TRABAJADORAS
MIGRANTES

La comunidad internacional ha desarrollado una serie de instrumentos de protección de los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes. La Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (CTM), adoptada por Naciones Unidas (ONU) en 1990 y ratificada por México en 1999, es el primero y el principal instrumento de protección de los derechos de esta población. La CTM recogió las protecciones específicas para migrantes que existían ya de manera dispersa en el sistema internacional —entre ellas las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1949 y 1975 sobre los derechos laborales de los migrantes— y las integró en un marco más amplio de derechos humanos, civiles, políticos, sociales, económicos y culturales (Yau, 2005; Redpath, 2006).

Una de las mayores contribuciones de esta Convención es que extiende los derechos humanos a las personas migrantes sobre el principio de igualdad entre todas las personas. A su vez, garantiza el acceso a algunos derechos básicos con independencia del estatus migratorio. Sin embargo, si bien la CTM especifica que cada derecho es aplicable tanto a las mujeres como a los hombres, no contempla las necesidades específicas de género de las mujeres en el proceso migratorio (Jolly y Reeves 2005).

La CTM, a pesar de su Observación General no. 1 sobre trabajadores domésticos, presenta un vacío para responder a la creciente migración de las mujeres y reflejar el cambio en la naturaleza de su migración cada vez más asociada a razones económicas; a la mayor demanda de mujeres migrantes que trabajan

como cuidadoras en los países de destino vinculada a la internacionalización de las redes del cuidado realizado por las migrantes; a las violaciones a los derechos que ellas sufren en las diversas etapas del proceso migratorio —la trata, la explotación sexual, la violencia y el acoso sexual—, incluyendo los costos de la migración indocumentada, que son más elevados para las mujeres que para los hombres; a la deportación de las migrantes a sus países de origen y de destino —a pesar de la discriminación específica de género y los retos que enfrentan—, y a las experiencias de muchas de ellas que pueden contribuir a una respuesta oficial informada en materia de migración.¹⁶ Esta carencia puede resolverse mediante la correlación de la CTM con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General no. 26 sobre trabajadoras migrantes (Petrozziello, 2013).

La CEDAW y su Recomendación General no. 26 buscan soluciones profundas a la discriminación y la exclusión basadas en el género que, en combinación con otras dimensiones —etnia, situación económica, nacionalidad, edad, ocupación—, limitan el ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes. Por su parte, algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) complementan la protección a los derechos de las trabajadoras migrantes. Especialmente, el Convenio 189 sobre el trabajo doméstico, un instrumento fundamental que contribuiría, al ser ratificado, a garantizar los derechos de las trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas que se ocupan en el trabajo del hogar.

2.1 La Recomendación General no. 26 de la CEDAW y los derechos de las trabajadoras migrantes

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue creada por la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) en 1979, y ratificada por México en 1981, año que entró en vigor. Esta carta internacional de los derechos humanos de las mujeres define el concepto de discriminación contra la mujer y establece una agenda para ponerle fin. La CEDAW cuenta con 28 Recomendaciones Generales, entre ellas la número 26, adoptada en 2008, referente a las trabajadoras migrantes.

Esta Recomendación establece en su segundo párrafo que busca contribuir al cumplimiento por los Estados Partes de la obligación de respetar, proteger y facilitar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras migrantes. En específico, la Recomendación General no. 26 de la CEDAW (RG 26 CEDAW) se dirige a la situación de las trabajadoras migrantes que desempeñan empleos mal remunerados, pueden correr riesgos de sufrir abusos y discriminaciones y tienen alta probabilidad de no cumplir con los requisitos para obtener la residencia permanente o la ciudadanía. Se enfoca a mujeres que: a) migran en forma independiente; b) se reúnen con sus maridos u otros familiares que también son trabajadores, y c) trabajadoras migrantes en situación irregular que puedan estar en alguna de las categorías anteriores. La RG 26 CEDAW reconoce que en algunos casos las trabajadoras migrantes pueden ser víctimas de trata de personas. Sin embargo, en su párrafo cuarto, establece que en dicha recomendación general se refiere solamente a la situación laboral de las mujeres migrantes y no se examinan las circunstancias relacionadas con la trata de personas.

La RG 26 CEDAW constituye un instrumento jurídico relevante, entre otros, por los siguientes motivos:

1. Complementa a la Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y sus Familias (CTM), ya que aborda en detalle las circunstancias que contribuyen a la vulnerabi-

lidad particular de muchas mujeres migrantes y sus experiencias de discriminación por motivo de género y de sexo, como causa y consecuencia de la violación de sus derechos humanos. A su vez, contribuye al cumplimiento de los compromisos asumidos en el marco de la CTM y el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares.

2. Permite registrar avances cuantitativos y cualitativos, por el seguimiento que el Comité de la CEDAW le otorga.
3. Porque la RG 26 CEDAW se inscribe en una preocupación social, política y teórico-metodológica respecto al uso de varios enfoques para analizar la situación de las mujeres migrantes y buscar soluciones profundas a la discriminación y exclusión basada en el género en combinación con otras dimensiones.

A continuación se presentan los ejes analíticos de la RG 26 CEDAW, que la convierten en un instrumento relevante para la protección de los derechos de las trabajadoras migrantes:

- Reconoce la complejidad del fenómeno migratorio en contextos de globalización. Es decir, la convivencia e interconexión de una diversidad de flujos migratorios, por lo que algunos países, como México, constituyen territorios de origen, retorno, tránsito y destino de migrantes. A su vez, identifica el importante número de personas migrantes, muchas de ellas mujeres, que se enfrentan a una serie de riesgos y violaciones a sus derechos a lo largo de las distintas etapas de los procesos migratorios.
- Admite que los Estados pueden controlar sus fronteras y la migración, pero deben hacerlo a través de la promoción de procedimientos de migración seguros y cumpliendo con la obligación de respetar, proteger y facilitar el ejercicio de los derechos de las mujeres en cualquiera de las etapas del ciclo migratorio.

- Insta a los Estados a reconocer los aportes sociales y económicos de las trabajadoras migrantes, tanto en los países de origen y destino, entre otros aspectos, en las labores del hogar y la prestación de cuidados.
 - Visibiliza el papel de las mujeres como trabajadoras, muchas veces no reconocido por la falta de valoración social del tipo de trabajo que desempeñan. A su vez, plantea la necesidad de incluir la temática del “cuidado” en las agendas de discusión del vínculo entre migración y desarrollo (Petrozziello, 2013).
 - Enfatiza que la migración no es independiente del género,¹⁷ ya que las mujeres resultan afectadas de forma distinta a los hombres en el proceso migratorio. La prevalencia generalizada de la violencia por motivo de género, la feminización de la pobreza y el desequilibrio del mercado laboral desde el punto de vista del género influyen tanto en la toma de decisión de migrar y la forma de realizar el viaje de las mujeres, como en los sectores laborales en los que logran insertarse y los abusos que enfrentan. Por lo tanto, propone la incorporación de la perspectiva de género como esencial para el análisis de la situación de las mujeres migrantes y la elaboración de políticas públicas que combatan la discriminación y el abuso hacia ellas, y promuevan sus derechos.
 - Considera el enfoque de derechos y de género, así como la visión de interseccionalidad, que atiende las formas interrelacionadas de discriminación. Es decir, registra que la vivencia de condición de “mujer migrante” es modulada o acentuada por la intersección de diferentes variables, como la clase, raza/etnia, situación migratoria y edad, entre otras (Parella, 2003).
 - Señala que la discriminación y la violación de derechos se presentan en el interior de la familia, en el espacio de trabajo y en las interacciones sociales y civiles, por la falta de reconocimiento social de las mujeres como sujetos de derechos, que se sostiene a nivel legal, así como en el diseño y/o instrumentación de políticas y programas.
 - Reconoce que estas discriminaciones y violaciones de derechos se producen tanto en los países de destino como en los de origen y tránsito, por lo que distingue las responsabilidades de los países para la atención de cada caso, y llama la atención sobre la necesidad de la cooperación entre los estados a distinto nivel (bilateral, regional y multilateral).
 - Para combatir las causas, manifestaciones y consecuencias de las discriminación y abuso a las trabajadoras migrantes y promover sus derechos, considera los diferentes niveles y dimensiones del proyecto migratorio: como los procesos estructurales que determinan patrones de migración y asentamiento; las transformaciones institucionales que se producen por la migración, y la propia experiencia del sujeto migrante (Salazar Parreñas, 2001).
 - Es de su interés no sólo promover los derechos humanos de las trabajadoras migrantes, sino garantizar su pleno ejercicio y disfrute *de facto*. De ahí que la RG 26 CEDAW hable de la aplicación, que implica el disfrute *de jure* y *de facto* de los derechos fundamentales.¹⁸
 - Finalmente, los principios de la CEDAW de no discriminación y obligación del Estado llaman a acción punitiva contra aquellos que violen los derechos de las trabajadoras migrantes (agentes públicos y privados). Al atender el vínculo entre autoridades y empleadores, agencias de reclutamiento y familiares, responsabiliza al Estado de la discriminación o violaciones a los derechos que los agentes no estatales realicen en contra de las trabajadoras migrantes, por lo que disuade la impunidad (UNIFEM, 2005).
- La CEDAW y su RG 26 mandan que los derechos de las trabajadoras migrantes deban garantizarse a través del proceso legislativo, por lo que funciona como instrumento de promoción de leyes, políticas públicas y programas que protejan a las mujeres migrantes.

El marco de la CEDAW, sus medidas comprehensivas y su jurisprudencia, permiten ir más allá de la asistencia post violación que caracterizan actualmente las políticas hacia las personas migrantes, ya que busca atender los contextos de desarrollo humano en los que se origina y produce la migración —cuestiones de discriminación estructural de largo plazo— que perpetúan o acentúan la vulnerabilidad de las mujeres que migran para trabajar, y les impiden la oportunidad de que, precisamente la migración, les cambie favorablemente la vida.

La RG 26 CEDAW identifica una serie de violaciones y/o barreras de acceso a derechos que enfrentan las mujeres trabajadoras migrantes durante el proceso migratorio y emite recomendaciones para contribuir a erradicar estas formas de discriminación y garantizar de forma efectiva sus derechos. Por las especificidades de este trabajo, el presente análisis se delimita a las barreras que enfrentan las trabajadoras migrantes en México, como país de destino:

1. La discriminación del mercado laboral a la mujer
2. La intersección de la discriminación de género con el racismo y la xenofobia contra trabajadoras migrantes
3. La violencia basada en el género en el lugar de trabajo
4. Los términos y condiciones de explotación en el trabajo
5. Las restricciones a la libertad de movimiento
6. Las limitaciones al acceso a la salud, incluidos los hijos
7. Los impedimentos al acceso a la educación para los hijos
8. Las barreras para la unidad familiar
9. Las barreras para el acceso a la justicia

10. Las restricciones de organización y asociación colectiva
11. Las barreras a la documentación migratoria (permiso de estancia/residencia y autorización para trabajar)
12. Las restricciones para casarse con un ciudadano mexicano.
13. Los impedimentos para que los hijos tengan acceso a la identidad.

Esta lista es un resumen de un mapa más amplio de violaciones y barreras —basadas en el género— a los derechos de las trabajadoras migrantes en el lugar de destino. El mapa completo, que puede observarse en el Cuadro A en el anexo, está elaborado a partir de la CEDAW y su RG 26, así como de varios trabajos previos sobre el tema realizados por ONU Mujeres (UNIFEM, 2005; ONU Mujeres, 2013). Este mapa de barreras y recomendaciones brinda un marco metodológico para analizar el reconocimiento *de jure* de la legislación mexicana con respecto a la RG 26 CEDAW.

Debido a la amplitud en número y tema de las violaciones y barreras que enfrentan las trabajadoras migrantes, son necesarias varias leyes para proteger sus derechos. Por ejemplo, la Ley de Migración en México consagra el derecho a la libertad de tránsito, a la salud, la educación, la justicia, la identidad, la unidad familiar, así como los requisitos de permiso de estancia y autorización para trabajar. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo aborda la discriminación del mercado laboral a las mujeres, la violencia laboral basada en el género, así como los términos y condiciones de explotación en el trabajo. De hecho, ambas leyes se pronuncian efectivamente sobre el derecho a la igualdad y no discriminación para las trabajadoras migrantes.

En el anexo se presenta el Cuadro A, que ilustra la correlación de las barreras y/o violaciones a los derechos de las trabajadoras migrantes sobre las que se pronuncia la RG 26 CEDAW, con los derechos consagrados en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo (LFT),

la Ley de Migración (LM) y la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a Víctimas de estos Delitos (Ley de Trata).

2.2 Enfoque de género

Como se detalló en el apartado anterior, la RG 26 CEDAW establece, en sus párrafos 5 y 7, que la incorporación de la perspectiva de género reviste una importancia esencial para el análisis de la situación de las migrantes y la elaboración de leyes y políticas para combatir la discriminación, la explotación y el abuso del cual son víctimas, así como para que puedan ejercer y disfrutar sus derechos en todos los ámbitos en pie de igualdad con los hombres.

Para la CEDAW, la igualdad de género incluye la igualdad de acceso y oportunidades, así como de beneficios y resultados. El género es un término usado para describir los papeles socialmente construidos para mujeres y hombres. Estos roles son aprendidos, varían entre culturas y pueden cambiar en el transcurso del tiempo. La pertenencia a un género u otro puede dar lugar a experiencias diferenciadas que se complejizan con la intersección del género con otras categorías, como la raza, origen étnico, edad, estado civil o estatus socioeconómico. Por lo tanto, para que las leyes sean sensibles al género por completo, deben reflejar estas intersecciones (OSCE, 2009; AWID, 2004).

En este sentido, la legislación que regula los derechos de las trabajadoras migrantes debe:

1. Proteger los derechos de las trabajadoras migrantes.
2. Garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres mediante el cumplimiento *de jure* de la RG no. 26 CEDAW.
3. Estar basada en evidencia, para que los derechos consagrados puedan ser ejercidos efectivamente por las trabajadoras migrantes.



4. Considerar una evaluación de su impacto en las relaciones de género.

México ha comenzado a transversalizar la perspectiva de género en sus leyes, políticas y programas, en su objetivo de armonizarlas con la CEDAW y su Recomendación General 26. Sin embargo, en el marco de la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes, todavía queda mucho trabajo por hacer, como se verá a continuación.

2.3 Medidas bilaterales y regionales para la protección de trabajadores/as migrantes.

Además de los instrumentos mencionados en el apartado anterior, existen a nivel internacional otras medidas bilaterales, expresadas en acuerdos en materia de migración. Si bien garantizan derechos mínimos a los y las trabajadoras migrantes de los países signatarios, no han sido diseñados con el objetivo particular de atender los derechos laborales de la población migrante. Según los distintos regímenes jurídicos, estos acuerdos pueden ser directamente aplicables en el derecho interno o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación nacional.

Históricamente, la informalidad migratoria ha caracterizado los desplazamientos transfronterizos en el sur de México. No han sido suficientes los esfuerzos bilaterales que permitan regular estos flujos y hacer vigentes los derechos de las y los trabajadores migrantes. Ha sido el tema de seguridad, y no el de derecho, lo que se ha priorizado en los acuerdos bilaterales en materia de migración en la frontera sur. En este aspecto, hay que señalar los acuerdos que México firmó en este sentido:

- En marzo de 2004, México firmó un Plan de Acción para la cooperación en Asuntos migratorios y de Protección Consular con El Salvador, por una parte, y con Honduras, por otra. Este plan incluyó los procesos para la repatriación segura, digna y ordenada de migrantes, el fortalecimiento de la cooperación consular, así como acciones preventi-

vas orientadas a informar a las y los potenciales migrantes sobre los riesgos en relación al cumplimiento de una condena en el lugar de origen en caso de migrantes que hayan cometido delitos (por ejemplo). Sin embargo, hasta la actualidad, poco o nada se sabe de su ejecución.

- En ese mismo marzo de 2004, México y Guatemala firmaron un Memorando de entendimiento para la protección de las mujeres y de los menores de edad víctimas de trata y tráfico de personas en la frontera México-Guatemala.

Por otro lado, existe un Memorando de Entendimiento firmado entre los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua para la Repatriación Digna, Ordenada, Ágil y Segura de nacionales centroamericanos migrantes vía terrestre. Nicaragua ha sido el último país en aplicar dicho Memorandum (empezó su aplicación a partir de Marzo del 2008). Entre las consideraciones de estos acuerdos, cabe señalar, no están las de los derechos laborales de las y los migrantes.

La medida más reciente implementada por el gobierno mexicano en la frontera sur, es el Programa Frontera Sur, firmado en julio de 2014 a partir del decreto por el cual se crea la Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur¹⁹. A través de este programa, se espera facilitar el ingreso de las y los trabajadores transfronterizos al sur de México.

También, en el marco del presente estudio, es importante mencionar que México ha firmado recientemente una medida bilateral para proteger los derechos de las y los trabajadores migrantes: el *Acuerdo de cooperación en materia laboral entre México y Guatemala*, firmado por los dos países el 7 de agosto de 2014. Este Acuerdo tiene como objetivo dar una mayor protección a las y los trabajadores migrantes temporales, mediante “la construcción de políticas públicas para la promoción del empleo digno, decente y productivo, así como el respeto a sus derechos laborales”²⁰. El Acuerdo contempla las siguientes acciones:

1. Creación de un Grupo de Trabajo técnico intergubernamental
2. Diseño de un observatorio laboral México-Guatemala
3. Diseño e implementación de un programa de trabajo temporal
4. Construcción de un padrón binacional para el registro y autorización para la operación de agencias reclutadoras
5. Campañas de difusión que brinden información amplia a los trabajadores migrantes temporales respecto a sus derechos y el correcto reclutamiento por agencias privadas

La correcta implementación del reciente Acuerdo requiere de la disponibilidad de recursos humanos y financieros de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México, así como del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Por su parte, será importante monitorear esta implementación a fin de que considere la situación específica de las mujeres e incorpore la perspectiva de género.

En este contexto, se espera que los avances del Programa Frontera Sur garanticen la regularización de la situación de las trabajadoras migrantes, respaldada por una mayor inspección de sus lugares de trabajo, y que se atienda la cuestión de la seguridad social que hasta la fecha no se ha tomado en cuenta en los acuerdos bilaterales que se han firmado.

2.4 Posición de México frente a la protección de los derechos de las trabajadoras migrantes desde la ley

México ha ratificado la CEDAW, la CTM, así como la mayoría de los convenios fundamentales de la OIT.²¹ Considerando que la observancia de las leyes en México implica el respeto de los tratados internacionales (a partir de la reforma de 2011 en materia de derechos humanos a la Constitución, como se explicó

en páginas anteriores), estos instrumentos internacionales forman parte fundamental del orden jurídico en México y sus principios son de cumplimiento obligatorio para el Estado mexicano.

Durante los últimos tres años, se han generado diversos procesos legislativos que han derivado en la publicación de normatividad para delinear la política migratoria del país; proteger a refugiados; prevenir, sancionar y erradicar la trata de personas, y promover la asistencia a víctimas. A su vez, se reformó en noviembre de 2012 la Ley Federal del Trabajo. En este sentido, México cuenta con un marco regulatorio importante para promover y garantizar los derechos de las trabajadoras migrantes. Sin embargo, presenta vacíos y fallas de protección que pueden resarcirse mediante una completa armonización con la CEDAW y su Recomendación General no. 26.

La planeación nacional 2013-2018 representa un avance en este sentido, ya que refleja el compromiso de México de cumplir con la CEDAW desde el más alto nivel de gobierno (Plan Nacional de Desarrollo, 2013). Esta situación abre la posibilidad de ampliar el acceso de las trabajadoras migrantes a sus derechos en todas las áreas que identifica la CEDAW y su RG 26, así como a otros instrumentos internacionales. El cuadro 1 reproduce las líneas de acción que establecen los principales documentos de la planeación nacional 2013-2018 sobre el tema, a fin de armonizar la legislación migratoria con la RG 26 CEDAW: el Programa Especial de Migración (PEM), el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), el Programa de la Secretaría de Relaciones Exteriores (PSRE), el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS), el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND) y el Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Atención de Víctimas de estos Delitos (PNT).

Cuadro 1. Líneas de acción contempladas en la planeación nacional 2013-2018 que contribuyen a armonizar la legislación nacional con la RG 26 CEDAW

PEM	PROIGUALDAD	PSRE
1.1.1 Analizar y presentar reformas al marco normativo en materia migratoria con criterios de integralidad, transversalidad y multisectorialidad. SEGOB, SRE, INMUJERES, SS-DIF y SEP.	1.1.5 Promover la armonización de la 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 en las entidades federativas. INMUJERES coordina la estrategia.	2.2.10 Impulsar la armonización legislativa a nivel federal y local con los tratados internacionales en materia de derechos de las mujeres.
1.1.2 Armonizar las legislaciones federales y locales en materia de salud, educación y actos de registro civil con el marco normativo migratorio. SEGOB, SS y SEP.	3.5.1 Impulsar la ratificación del Convenio 156 de la OIT. STPS.	2.5.1 Difundir las obligaciones internacionales de derechos humanos en los tres poderes y órdenes de gobierno, así como con sociedad civil.
1.1.3 Reformar el marco normativo en materia de población para garantizar el derecho de la identidad de personas migrantes y familiares. SEGOB.	6.1.1 Integrar los derechos humanos de mujeres y niñas, en las legislaciones y reglamentos nacionales, de acuerdo al Art. 1º Constitucional. INMUJERES coordina la estrategia.	2.5.2 Contribuir a los esfuerzos para armonizar el marco jurídico nacional con las obligaciones internacionales de derechos humanos.
1.1.5 Evaluar y dar seguimiento a las propuestas de reforma del marco normativo en materia migratoria. SEGOB y SER.	6.1.2 Promover los acuerdos legislativos necesarios para las reformas a favor de la armonización de los marcos normativos. INMUJERES coordina la estrategia.	2.5.3 Promover el cumplimiento de las recomendaciones y sentencias de los organismos nacionales e internacionales de derechos humanos.
1.2.2 Fortalecer la participación activa del Poder Legislativo para la construcción de política migratoria con perspectiva de género y derechos humanos. SEGOB.	6.1.3 Promover la aplicación de convenciones y tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres, en los tres Poderes de la Unión.	2.5.5 Colaborar en la instrumentación de un marco normativo que responda al conjunto de compromisos internacionales suscritos por México.
	6.1.4 Garantizar el cumplimiento de las sentencias de organismos nacionales e internacionales en las violaciones a los derechos de las mujeres.	2.5.6 Promover la aplicación adecuada de marcos jurídicos y normativos en materia de combate a la violencia contra las mujeres.
	6.1.7 Disponer de información de calidad, oportuna y confiable sobre los avances legislativos.	2.5.7 Promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de violencia de género.

Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos de planeación nacional 2013-2018.

PSTPS	PRONAIND	PNT
3.5.1 Impulsar la ratificación del Convenio 156 de la OIT (línea de acción derivada del PROIGUALDAD)	4.5.2 Impulsar mecanismos de medición para valorar el nivel cumplimiento de obligaciones internacionales en materia de igualdad y no discriminación. SRE; CONAPRED-SEGOB y SEGOB.	3.1.2 Promover reformas a la Ley General de Trata de Personas, con el fin de armonizarla con la Ley General de Víctimas. PGR, SEGOB y CEAV.
	6.1.1 Promover la ratificación de instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación. CONAPRED-SEGOB; SEGOB, SER y CJEF.	3.1.4 Promover la armonización legislativa de los tipos penales vinculados al delito de trata de personas en todo el país. PGR, SEGOB y CEAV.
	6.1.2 Promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos. STPS; SRE; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; CJEF e INMUJERES.	
	6.1.4 Promover el retiro de declaraciones interpretativas y reservas a los instrumentos internacionales relacionados con la igualdad y no discriminación. CONAPRED-SEGOB; SEGOB; SRE; CJEF; INMUJERES.	
	6.2.8 Impulsar reformas legislativas en materia de trabajo del hogar para avanzar en la garantía de sus derechos. STPS; IMSS; CONAPRED-SEGOB; SEGOB; INMUJERES y CJEF.	
	6.4.2 Diseñar métodos de análisis para impulsar la armonización legislativa en materia de igualdad y no discriminación. CONAPRED-SEGOB.	
	6.4.3 Realizar diagnósticos con autoridades federales y/o estatales, OSC y especialistas para identificar aspectos discriminatorios en la legislación. APF.	
	6.4.4. Realizar consultas con especialistas, OSC y víctimas de discriminación sobre propuestas legislativas en materia de igualdad y no discriminación. APF.	

LEGISLACIÓN
NACIONAL QUE
REGULA EL TRABAJO
Y PROTEGE LOS
DERECHOS DE LAS
MIGRANTES EN MÉXICO

En esta sección se analiza la principal legislación mexicana que regula el trabajo y protege los derechos de las trabajadoras migrantes a partir de los siguientes indicadores:

1. Si protege los derechos de las trabajadoras migrantes mediante el cumplimiento *de jure* de la RG no. 26 CEDAW.
2. Si garantiza la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres mediante el cumplimiento *de jure* de la RG no. 26 CEDAW.
3. Si está basada en evidencia para que los derechos consagrados puedan ser ejercidos efectivamente por las trabajadoras migrantes.

Como se mencionó en la introducción, la legislación que se analiza es la siguiente:

1. Ley de Migración (2011, reformada en 2013), su Reglamento (2012, reformado en 2014) y Lineamientos (2012).
2. Ley Federal del Trabajo (1970, reformada en 2012).
3. 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 (2012, reformada en 2014).

3.1 Ley de Migración, su Reglamento y Lineamientos

La normatividad migratoria en México que regula el internamiento, tránsito y salida de extranjeros en nuestro país está conformada por La Ley de Migración (publicada el 25 de mayo de 2011), su Reglamento (publicado el 28 de septiembre de 2012), así como por los Lineamientos para los Trámites y Procedimientos Migratorios y los Lineamientos Generales para la expedición de visas que emiten las Secretarías de Gobernación y de Relaciones Exteriores (publicados el 8 de noviembre de 2012).

Como se señaló anteriormente, esta Ley fue producto, entre otros factores, de la necesidad de armonizar la legislación nacional con los compromisos derivados de la ratificación de instrumentos internacionales, particularmente con la Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y sus Familias (CTM). Sin embargo, una tarea pendiente es armonizarla con la RG 26 CEDAW, de ahí la relevancia del análisis del cumplimiento *de jure* de esta legislación con este compromiso internacional de México.

3.1.1 Protección de los derechos de las trabajadoras migrantes en la legislación migratoria

La Ley de Migración reconoce importantes derechos para las trabajadoras migrantes, especialmente porque los garantiza con independencia de su situación migratoria (Art.6), como recomienda la CTM y la RG 26 de la CEDAW. De la serie de barreras de acceso a

derechos que identifica la RG 26 CEDAW, la legislación migratoria atiende las siguientes:

1. Las restricciones a la libertad de movimiento.
2. Las limitaciones al derecho a la salud.
3. Los impedimentos al acceso a derechos (identidad, salud, educación) para los hijos.
4. Las barreras a la unidad familiar.
5. Las barreras para el acceso a la justicia.
6. Las barreras a la documentación migratoria (permiso de estancia/residencia y autorización para trabajar).
7. La intersección de la discriminación de género con el racismo y la xenofobia contra trabajadoras migrantes.

A continuación se presentan las disposiciones de esta ley que favorecen las condiciones de las personas migrantes que se internan en el territorio nacional, y que se extienden a todas las trabajadoras migrantes centroamericanas en México:

1. **Derecho a la libertad de movimiento.** En su art. 7, la Ley de Migración dispone que el libre tránsito es un derecho de todas las personas y que ninguna persona será requerida de comprobar su nacionalidad ni su situación migratoria, salvo por las autoridades competentes y bajo las circunstancias establecidas en la ley. Por su parte el art. 48 establece que la salida de mexicanos y extranjeros del territorio podrá realizarse libremente.
2. **Derecho a la salud.** El art. 8 establece el derecho de las y los migrantes a los servicios médicos, independientemente de su situación migratoria.
3. **Acceso a la educación.** La ley otorga, en su art. 8, el derecho a la educación, incluidas hijas e hijos de trabajadoras migrantes.

4. **Acceso a la identidad.** La ley otorga, en sus arts. 9 y 12, el derecho a llevar actos civiles: expedición de actas de nacimiento, reconocimiento de hijos, matrimonio, divorcio y muerte.
5. **Acceso a la unidad familiar.** La ley otorga, en sus arts. 2, 10, 54 y 55, el derecho a la preservación de la unidad familiar. La ley establece la unidad familiar e interés superior de la niña, niño y adolescente como criterio prioritario de internación y estancia de extranjeros en México.
6. **Acceso a la justicia.** En el art. 11, la ley otorga a las personas migrantes el derecho a presentar quejas en materia de derechos humanos, así como a la procuración e impartición de justicia. Además, en el art. 12 establece que todos y todas las migrantes tendrán derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, así como en tratados y Convenios Internacionales.
7. **Acceso a la documentación migratoria.** La documentación migratoria es el trámite administrativo que realizan las personas extranjeras para ingresar o permanecer en el país cumpliendo las disposiciones normativas en la materia. A pesar de que la ley prevé el acceso a la documentación migratoria (arts. 52, 54, 57, 132-134), lo hace de forma neutral al género. Más adelante se analizarán estas disposiciones, con el objetivo de demostrar que la ley discrimina indirectamente a las mujeres trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas que buscan acceder a estos mecanismos, por lo que promueve la migración irregular y el trabajo informal.
8. **El derecho a la igualdad y la no discriminación.** En su art. 2, la ley reconoce la equidad entre nacionales y extranjeros, especialmente en lo que respecta a la plena observancia de las garantías individuales, como principio fundamental de la política migratoria. Asimismo, la ley parte del principio del respeto a los derechos humanos y la no discriminación basada en origen, nacionalidad, género, etnia,



ONU Mujeres / Moysés Zuñiga

edad y situación migratoria. Finalmente, considera especial atención para grupos vulnerables, entre ellos, las mujeres. Sin embargo, como se analizará más adelante, la propia ley discrimina a las trabajadoras migrantes cuando dos o más categorías sociales se interrelacionan entre sí (mujer-indígena, mujer-analfabeta, mujer-condición económica baja, mujer-trabajadora del hogar, etc). Esta situación de discriminación se produce, por ejemplo, en su acceso a la documentación migratoria.

Como se ha revisado, la Ley de Migración reconoce importantes derechos, como recomienda la CTM y la RG 26 de la CEDAW. Sin embargo, presenta varias limitaciones en el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como lagunas en el acceso a la documentación migratoria, que requieren una revisión, ampliación, precisión y/o mejora. Este tema se profundiza en los siguientes apartados.

3.1.2 Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres trabajadoras migrantes en la Ley de Migración

De acuerdo con la RG 26 CEDAW (recomendación 23 a), los Estados Partes deben tomar en cuenta las cuestiones de género y los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación, para reglamentar y administrar todos los aspectos y fases de la migración, con el fin de facilitar el acceso a las trabajadoras migrantes a oportunidades de empleo, promover la migración segura y velar por la protección de sus derechos. En este sentido, la ley reconoce a las mujeres como un tipo de migrante en condición de vulnerabilidad y manda al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en su art. 30, a:

- I. Realizar acciones interinstitucionales, de manera coordinada con el INM, que permitan atender la problemática de las mujeres migrantes, y avanzar

en el cumplimiento de los tratados y convenios internacionales de los cuales sea parte el Estado mexicano;

- II. Promover acciones dirigidas a mejorar la condición social de la población femenina migrante y la erradicación de todas las formas de discriminación en su contra;
- III. Proporcionar a las autoridades migratorias capacitación en materia de igualdad de género, con énfasis en el respeto y protección de los derechos humanos de las migrantes, y
- IV. Las demás que señale esta ley, su Reglamento y demás disposiciones jurídicas aplicables.

El registro de la condición de vulnerabilidad de las mujeres implica el reconocimiento de las distintas experiencias de migración de acuerdo al género. Sin embargo, este reconocimiento no significa que la ley tenga perspectiva de género (Dimmitt, 2013). El propio mandato que la Ley de Migración da al INMUJERES está más orientado a proveer atención especial a las mujeres, que a dismantlar las condiciones que generan la desigualdad y la vulnerabilidad de las migrantes. Por lo tanto, no es suficiente para transformar positivamente las experiencias de las trabajadoras migrantes en México.

En este sentido, la ley no logra crear estructuras que cambien las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres migrantes (Dimmitt, 2013). Para efectivamente cumplir con la recomendación 23 (a) de la RG 26 CEDAW, sería importante que la Ley de Migración incluyera acciones temporales específicas (acciones afirmativas) para asegurar la igualdad sustantiva de hombres y mujeres migrantes. El acceso a la documentación migratoria, es un buen ejemplo para exponer esta situación.

3.1.2.1 Discriminación indirecta a través de la concesión de visados

Por un lado, la RG 26 CEDAW recomienda a los Estados Parte (recomendación 26 a) asegurarse de que sus regulaciones de concesión de visados no discriminen indirectamente a las mujeres a través de la restricción de los permisos de trabajo que necesitan las trabajadoras migrantes para trabajar en determinadas categorías de empleo en que predominan los hombres, o mediante la exclusión de determinadas ocupaciones en que predominan las mujeres. En el caso de la legislación mexicana, es la complejidad de los requisitos de documentación migratoria y su costo lo que discrimina indirectamente a las trabajadoras migrantes centroamericanas en la frontera sur, y las deja en una situación de desventaja y desigualdad frente a sus pares varones, así como de desprotección frente a sus empleadores, como se muestra a continuación.

Para las y los extranjeros que desean internarse al país con una oferta de trabajo, la Ley de Migración, en su art. 52, considera las siguientes condiciones y categorías: Visitante (Visitante con permiso para realizar actividades remuneradas,²² Visitante Trabajador fronterizo²³ y Visitante por Razones Humanitarias²⁴) y Residente Temporal²⁵. La condición de Residente Permanente se puede alcanzar, entre otros factores²⁶, después de un periodo de tiempo de 4 años de situación migratoria regular²⁷, por tener hijos de nacionalidad mexicana y por reconocimiento de condición de refugiado.²⁸ Para obtener un permiso de trabajo, todas las categorías requieren de una oferta laboral.

De acuerdo con el art. 119 del Reglamento, la obtención de visa por oferta de empleo se encuentra sujeta al cumplimiento de las cuotas que fije la Secretaría de Gobernación en consulta con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.²⁹ En los casos que no se determinen cuotas, la autorización de visa depende de la existencia de la oferta de trabajo.³⁰

Actualmente no se ha publicado el sistema de cuotas, por lo que no es posible profundizar el análisis del acceso a permiso de trabajo en las ocupaciones donde

se inserta buena parte de las trabajadoras centroamericanas en la frontera sur: trabajo del hogar, comercio, servicios (mesera), trabajo agrícola y en la industria del sexo. Sin embargo, el art. 120 del Reglamento ya establece una serie de criterios para la conformación de este sistema: las ocupaciones, las regiones geográficas específicas y la condición de estancia.

En este sentido, es importante que el sistema de cuotas, como recomienda la RG 26 CEDAW (recomendación 26 a), no discrimine indirectamente a las mujeres. El sistema de cuotas debe tomar en cuenta el mer-

cado laboral de la región transfronteriza, la discriminación del mercado laboral hacia la mujer en México, así como la feminización de la migración, a fin de que incluya las ocupaciones en las que se desempeñan buena parte de las trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas.

A continuación se presenta el procedimiento que establece la ley para que una mujer migrante trabajadora del hogar guatemalteca del vecino departamento de San Marcos pueda internarse a Tapachula como residente temporal con autorización para trabajar.

Caso 1. Trabajadoras del hogar. Procedimiento para internarse en México con autorización para trabajar.

1. Que el o la dueña de casa en Chiapas cuente con constancia de inscripción como empleadora emitida por el Instituto Nacional de Migración (INM) [lo que supone que debe estar dada de alta en la Secretaría de Hacienda (SHCP) y estar al día en su pago de impuestos].
2. La dueña de casa presente una oferta de trabajo al INM para solicitar la autorización de visa de la trabajadora. La oferta debe especificar el nombre de la trabajadora, la nacionalidad, la ocupación, el monto de las percepciones, la temporalidad requerida, así como manifestación de su responsabilidad de financiar el viaje de la persona extranjera.
3. El INM puede realizar visitas para verificar la veracidad de la oferta.
4. El INM otorga un número único de trámite (NUT) a la oferta laboral.
5. La oficina consular realiza una entrevista a la trabajadora para corroborar la información y envía información al INM.
6. El INM autoriza la visa de visitante con permiso para realizar actividades remuneradas o la de residente temporal, de acuerdo con la temporalidad de la oferta de empleo.
7. La oficina consular en Tecún Umán expide la visa y se la entrega a la trabajadora migrante, quien al ingresar a México tendrá que tramitar una cita ante el INM, llenar una solicitud, presentar su pasaporte, foto, copia del NUT y realizar el pago por expedición de documento migratorio.
8. De acuerdo a la Ley Federal de Derechos³¹, el costo de la tarjeta de residente temporal con permiso de trabajo ante el INM asciende a \$3,242.99 con duración de un año. No obstante, en su art. 16 establece que estarán exentos de pago las y los extranjeros cuya remuneración equivalga al salario mínimo general³² vigente en la zona donde prestarán sus servicios o tengan ingresos de menor cuantía al mismo.

Art. 115, Reglamento de la Ley de Migración, Arts. 8 y 16 de la Ley Federal de Derechos y Capítulo III, párrafos Decimosexto y Decimoséptimo de los Lineamientos Generales para la expedición de visas que emiten las Secretarías de Gobernación y de Relaciones Exteriores.

Como se observa, el procedimiento que establece la legislación migratoria para obtener la documentación requerida para internarse en México con permiso de trabajo no contempla la realidad del mercado y vida transfronteriza, el perfil de las trabajadoras ni de empleadores privados. Por un lado, los requisitos son exigentes y complejos tanto para las trabajadoras centroamericanas en la frontera sur (presentarse en el Consulado de México, contar con pasaporte) como para sus empleadoras chiapanecas (ser contribuyente fiscal y estar al corriente en pago de impuestos).³³ Por otro lado, los costos de la documentación y los trámites de regularización son altos en relación a los salarios de las trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas. Más allá de que en esta entidad no se ha respetado la exención del pago establecida en el art. 16 de la Ley Federal de Derechos (Blanco, 2012; Casillas, 2006). Por lo tanto, entre enero de 2011 y el 16 de julio de 2014, el INM ha expedido únicamente 153 constancias de empleador para contratar extranjeras como trabajadoras del hogar (INM Delegación Federal de Chiapas, 2014).

Al discriminar a las trabajadoras migrantes centroamericanas del acceso a la internación en México con permiso de trabajo, la legislación migratoria promueve la migración irregular y la explotación en el trabajo. Esta situación es reconocida por la propia Secretaría de Gobernación, que expone la necesidad de “crear los incentivos para obtener los documentos migratorios correspondientes, [ya que] la situación irregular de estos trabajadores, en particular las empleadas domésticas, los coloca en una situación de especial vulnerabilidad frente a los abusos por parte de los empleadores” (Secretaría de Gobernación, 2014a). En este sentido, diversas investigaciones han

documentado la manipulación que ejercen los y las empleadoras sobre las trabajadoras en situación irregular por su temor a ser deportadas (Rojas y Ángeles, 2008; Fernández, 2012).

Para atender esta situación, durante 2014, el Grupo de Trabajo sobre Política Migratoria (GTPM)³⁴ presentó una serie de propuestas, entre las que destacan (GTPM, 2014):

- Reformar el art. 52 de la Ley de Migración para permitir realizar actividades remuneradas a las personas que cuentan con la condición de estancia de Visitante Regional.³⁵
- Reformar el art. 52 de la Ley de Migración para que, en el caso de las condiciones de estancia de residente temporal y visitante con permiso para realizar actividades remuneradas, el permiso de trabajo no implique forzosamente una oferta de empleo y que se permita desempeñar actividades de manera independiente. Ambas cuestiones contribuirían a desvincular a las trabajadoras de un empleador abusivo.
- Reformar los arts. 145 y 146 de la Ley de Migración para reducir el costo de las multas a las personas extranjeras autorizadas para regularizar su estancia. A fin de determinar el monto de las multas, es necesario considerar la situación socioeconómica de la persona, ingresos y situación familiar.

A continuación se presenta el proceso de documentación de las trabajadoras agrícolas con la forma migratoria de trabajadora fronteriza.

Caso 2. Trabajadoras agrícolas. Procedimiento para obtener la característica de trabajadora fronteriza.

1. El empleador debe acudir a las oficinas del INM para integrar y actualizar un expediente.
2. La trabajadora requiere llegar al punto de entrada a México con la documentación solicitada:
 - a. Oferta de empleo (que indique, la ocupación, la temporalidad requerida, el salario integrado o salario mínimo, el lugar de trabajo y los datos de la constancia de inscripción del empleador).
 - b. Original y copia de cédula de vecindad o pasaporte vigente.
 - c. Fotografías
 - d. Recibo del pago de \$305.65. Si el pago que recibirá es igual o menor al salario mínimo, no paga derechos.
5. La autoridad del INM realiza una entrevista y consultas en el sistema, para expedir la forma migratoria el mismo día.
6. Esta característica migratoria permite trabajar en todos los sectores de la producción en los estados de Chiapas, Tabasco, Campeche y Quintana Roo.
7. Permite solicitar el ingreso del cónyuge e hijos como dependientes económicos. De acuerdo con el art. 77 de los Lineamientos, el costo de la documentación de cada acompañante es de \$305.65.

Art. 52 de la Ley de Migración, 134, 135 y 136 del Reglamento, arts. 8 y 16 de la Ley Federal de Derechos y art. 77 de los Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios.

En el caso del trabajo agrícola, la migración suele hacerse en grupo familiar (Rojas, 2013). La mayoría de las familias no puede financiar el costo de documentar a todos sus miembros, como dispone la legislación. Por lo tanto, sólo tramitan el documento con autorización para trabajar del hombre-jefe de familia. En consecuencia, las mujeres, que de hecho van a trabajar, son documentadas como “acompañantes” (Rojas y Ángeles, 2012) o ingresan de forma irregular (Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova, Instituto para las Mujeres en la Migración y Médicos del Mundo Francia-Misión México, 2013).

Por la marginación que caracteriza su situación de origen, las mujeres trabajadoras migrantes agrícolas frecuentemente no están en condiciones para reconocer y/o hacer valer sus propios derechos, ya que sus posibilidades de entrar en negociación son comúnmente coartadas por la práctica tradicional de que el empleador o reclutador negocie directamente con los integrantes masculinos del conjunto familiar. Esta discriminación persiste cuando el empleador no incluye a las mujeres en la oferta laboral que se presenta al INM, ya que significa un menor costo en términos de prestaciones laborales y seguridad social. Por lo tanto, al cruzar la frontera y documentar su estancia, las autoridades migratorias registran a las mujeres migrantes como “acompañantes”, aunque saben que van a trabajar al lado de los hombres en las fincas agrícolas (Rojas y Ángeles, 2012; Rojas, 2013).

Para atender esta situación de desventaja en la que se encuentran muchas mujeres trabajadoras migrantes, es necesaria una acción afirmativa en la legislación que permita documentarlas con la categoría de trabajadora fronteriza, sin requerirles pago de derechos. Esta acción específica temporal permitiría compensar algunos de los impactos adversos de la discriminación que por siglos han vivido las mujeres y comenzar a generar un cambio cultural en las familias de trabajadores y trabajadoras fronterizas, los contratistas, los empleadores y las autoridades migratorias.³⁶

3.1.2.2 Discriminación indirecta por visas vinculadas al empleador o cónyuge

La RG 26 CEDAW responsabiliza al Estado de la discriminación o violaciones a los derechos que los agentes no estatales realicen en contra de las trabajadoras migrantes. Por lo tanto, desde la ley se debe proteger a las mujeres trabajadoras migrantes de este tipo de discriminaciones o violaciones. En este sentido, invita a los Estados Partes (recomendación 26 f) a contar con reglamentos no discriminatorios para la obtención del permiso de residencia, con disposiciones para otorgar estos permisos de forma independiente del empleador o el marido, así como facilitar la continuación de la permanencia legal de las mujeres que huyen de sus empleadores o cónyuges abusivos, o que son despedidas por denunciar abusos (retomada del art. 2f de la CEDAW).

La legislación migratoria mexicana no ha retomado esta recomendación: limita las posibilidades de las trabajadoras migrantes para terminar una relación laboral en condiciones de explotación, ya que todo documento migratorio con permiso de trabajo está vinculado al empleador (art. 52 de la Ley).³⁷ En este sentido, la legislación mexicana no protege a las mujeres trabajadoras migrantes de las posibles condiciones de explotación de un empleador.

3.1.3 Evidencia en la elaboración de la legislación migratoria

Si bien la legislación migratoria contempla características y categorías migratorias en reconocimiento de la vida transfronteriza y del mercado laboral regional, presenta limitaciones importantes. Como se ha expuesto, diversas disposiciones de la ley discriminan indirectamente a las mujeres o no son aplicables, por lo que contribuyen a perpetuar las condiciones de desigualdad y vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes que se desempeñan laboralmente en situación irregular.

La legislación migratoria mexicana no contempla el impacto que tiene el trabajo de las mujeres centroa-

mericanas en Chiapas en el desarrollo regional; la oferta y demanda del mercado laboral transfronterizo; la informalidad del mercado laboral en la entidad; la discriminación a las mujeres en el mercado laboral mexicano; la feminización de la migración; el perfil de las trabajadoras migrantes centroamericanas; y las condiciones de explotación en el trabajo a las que se enfrentan, entre otras. Esta ausencia no sólo responde a un incipiente cuerpo de conocimiento sobre el tema, sino que refleja una voluntad implícita de excluir a este perfil de trabajadores migrantes como personas con derecho a una estancia regular con permiso de trabajo en México.

A fin de contribuir a su inclusión, la RG 26 CEDAW invita a los Estados Partes (recomendación 23 c) a realizar y apoyar la ejecución de investigaciones cuantitativas y cualitativas, la reunión de datos y los análisis para identificar problemas y las necesidades de las mujeres migrantes en todas las fases del proceso de migración, con el objetivo de promover sus derechos y formular regulaciones y políticas pertinentes (retomada del art. 3 de la CEDAW).

En este sentido, el PEM reconoce la necesidad de contar con información desagregada por sexo que refleje la realidad de las dinámicas migratorias en el país. Contempla la creación de un sistema nacional de información y estadística migratoria que considere diferencias de sexo, nacionalidad, etnias y edad, entre otras; así como fortalecer fondos de investigación y la generación de registros, estadísticas, encuestas y estudios sobre migración que consideren estas diferencias. Estas líneas de acción están dirigidas a todas las dependencias y entidades que participan en el PEM, pero de forma sobresaliente a la SEGOB, SRE, STPS y CONACYT (líneas 1.5.2, 1.5.4, 1.5.6 y 1.5.7, Secretaría de Gobernación, 2014a).

La generación de esta información y conocimiento es crucial para visibilizar la participación de las trabajadoras migrantes en las dinámicas migratorias, así como su contribución al desarrollo regional. Con estos temas sobre la mesa, se contará con mayores elementos para promover una legislación que proteja efectivamente

—y sin discriminar— los derechos de las trabajadoras migrantes en México. En el corto plazo, se requiere ampliar el conocimiento sobre las mujeres trabajadoras migrantes en la frontera sur para incidir en:

- El diseño del sistema de cuotas para el ingreso de personas extranjeras.
- Las reformas legislativas que amplíen el derecho a trabajar a las visitantes regionales.
- Las reformas legislativas que permitan a las migrantes contar con documento de estancia y permiso de trabajo independiente del cónyuge y del empleador.
- Las reformas legislativas que incluyan acciones afirmativas para documentar a las trabajadoras migrantes.

La legislación migratoria no fue concebida con perspectiva de género. Por lo tanto, al desarrollarla, no se realizó una evaluación de su impacto en las relaciones de género. Si bien, durante el proceso, el GTPM hizo una revisión del impacto de la ley en la que ponderaron algunos puntos sobre la situación de las trabajadoras migrantes, no puede hablarse de una evaluación del impacto de género propiamente dicha. Sin embargo, es importante rescatar la recomendación que hizo sobre la necesidad de capacitaciones sobre género a los funcionarios del INM, que fue retomada en el mandato que la Ley de Migración le da al INMUJERES en su art. 30 (GTPM, 2011).

En este documento no ha sido posible realizar un análisis de la perspectiva de género del presupuesto vinculado a la Ley de Migración, toda vez que durante su realización se lleva a cabo la asignación del presupuesto en materia migratoria. Sin embargo, en este ámbito, es importante resaltar que el PEM plantea generar información específica sobre la planeación y el ejercicio de presupuestos en materia migratoria, que considere la perspectiva de género, indicada para todas las dependencias y entidades que participan en el PEM (línea 1.5.4, SEGOB, 2014).

A lo largo del presente análisis se ha buscado valorar el impacto de género de la legislación migratoria, específicamente en sus disposiciones para el acceso a la documentación migratoria. Como se ha explicado, por un lado, estas disposiciones (complejidad de los trámites y sus costos) se erigen como barreras que excluyen a las trabajadoras migrantes centroamericanas del acceso a la estancia con permiso de trabajo en México. Por otro lado, las condiciones de estancia vinculadas al cónyuge y los permisos de trabajo dependientes del empleador colocan a las trabajadoras migrantes en una situación de desventaja y desigualdad frente a sus pares varones y/o empleadores, y dejan lugar al abuso y la explotación por parte de agentes privados y estatales. En este sentido, la legislación migratoria tiene un impacto desfavorable sobre las trabajadoras migrantes centroamericanas en la frontera sur; es decir, no promueve la igualdad sustantiva de oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo tanto, falla en su objetivo de garantizar los derechos de las trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas.

3.2 Ley Federal del Trabajo

3.2.1 Protección de los derechos de las trabajadoras migrantes en la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT) está en proceso de armonización con los instrumentos internacionales que protegen los derechos de las trabajadoras migrantes. La LFT atiende las principales barreras que identifica la RG 26 de la CEDAW y busca proteger los derechos de las trabajadoras migratorias reconocidos en ella:³⁸

1. La discriminación del mercado laboral a la mujer.
2. La intersección de la discriminación de género con el racismo y la xenofobia contra trabajadoras migrantes.
3. La violencia basada en el género en el lugar de trabajo.



4. Los términos y condiciones de explotación en el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece las siguientes condiciones generales de trabajo que establece la para todo trabajador y trabajadora: la existencia de una jornada de trabajo (art. 61) y de un salario (art. 90); el respeto a sus condiciones de salud, seguridad e higiene en el trabajo (art. 132); un periodo de vacaciones con una remuneración (art. 76); el derecho a prestaciones especiales como el aguinaldo y el reparto de utilidades (arts. 87 y 117); el derecho a la seguridad social (art. 2); el derecho de la trabajadora de renunciar en cualquier momento sin consecuencia económicas para ella (art. 46); el pago de emolumentos extras en caso de despido injustificado o el derecho a la reinstalación en el empleo (art. 48); el derecho a organizarse libremente, así como a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo (arts. 2, 354 y 357), así como el derecho a un trabajo sin violencia de género, hostigamiento y acoso sexual (art. 133).³⁹

La RG 26 CEDAW indica a los Estados Partes (recomendación 26 b) que sus instrumentos jurídicos deben prever mecanismos que permitan vigilar las condiciones imperantes en los lugares de trabajo de las mujeres migrantes, particularmente en los empleos donde su presencia es mayoritaria (retomada del art. 2 a) y f) y del art. 11 de la CEDAW). Si bien se buscó fortalecer la inspección del trabajo en la reforma de la ley en 2012 y del Reglamento de inspección laboral en 2014,⁴⁰ la LFT no establece disposiciones específicas sobre la supervisión e inspección de las condiciones laborales en las que se desempeñan las trabajadoras del hogar, a fin de detectar casos de violencia y/o explotación laboral.

En este sentido, se presentan inconsistencias entre el derecho laboral y el derecho migratorio. La legislación migratoria contempla una revisión al empleador para verificar la veracidad de la oferta laboral a una extranjera y las condiciones que le ofrece, como requisito para otorgarle el permiso de estancia y trabajo. Esta situación exigiría una colaboración estrecha entre las

autoridades en materia laboral y migratoria, que actualmente está ausente en la normatividad laboral.

Por su parte, destacan otros vacíos que debe resolver la LFT para garantizar una completa protección de los derechos de las trabajadoras migrantes de acuerdo con la RG 26 CEDAW, que se analizan en el siguiente apartado.

3.2.2 Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la Ley Federal del Trabajo

Para que una ley del trabajo sea sensible al género, requiere incluir una serie de principios, derechos y cualidades. La reforma del 30 de noviembre de 2012 de la LFT introdujo muchos de ellos, por lo que se dio un importante paso en la inclusión de la perspectiva de género en esta ley. Sin embargo, no son suficientes para garantizar la igualdad para hombres y mujeres en el trabajo. Todavía persisten limitaciones importantes en la LFT que dejan en desventaja a las mujeres mexicanas y extranjeras.

Entre los principales cambios en este sentido, se incluyen:

- El principio de **igualdad sustantiva** de trabajadores y trabajadoras (art. 2).
- El principio del **trabajo decente** (art. 2).⁴¹
- El derecho a la **no discriminación** (art. 3), que incluye la no discriminación por condición migratoria.

El art. 56 de la LFT reafirma que las condiciones de trabajo deben estar basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y confirma que no pueden establecerse diferencias y/o exclusiones. En este sentido, en la reforma a la LFT de 2012, se incluyeron nuevos derechos de paternidad responsable, así como de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, para acompañar los derechos reproductivos y de maternidad. Si bien el reconocimiento de estos derechos es un avance, no son

suficientes para garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo.⁴²

Por su parte, la ley no reconoce la totalidad de los derechos en las ocupaciones con alta participación de mujeres o consideradas “femeninas”, como el trabajo del hogar. Por lo tanto, la LFT, más allá de incluir el concepto de “trabajo decente”, no es consistente en el conjunto de la ley y no logra garantizar el goce pleno de los derechos humanos de todas las mujeres en el ámbito laboral (CEAMEG, 2012).

La perspectiva de género involucra también atender la intersección de discriminaciones (por sexo, edad, etnia, raza, situación económica, estatus migratorio, ocupación, etcétera). Este análisis es muy importante en el caso de las mujeres trabajadoras en situación de vulnerabilidad porque presentan varias características que son fuente de discriminación en la sociedad mexicana (mujer, indígena, baja escolaridad, trabajadora del hogar, etcétera). Las trabajadoras migrantes centroamericanas en la frontera sur de México comparten muchas de las características de la población mexicana más desfavorecida, con el agravante de carecer de un permiso de estancia con autorización para trabajar. Por lo tanto, a fin de conocer el nivel de cumplimiento de la LFT con la RG 26 CEDAW, es necesario realizar un análisis de la posición de la LFT sobre las principales ocupaciones en las que se insertan las trabajadoras migrantes en mayor situación de vulnerabilidad: trabajo del hogar, trabajo agrícola y trabajo en la industria del sexo y el entretenimiento.

3.2.2.1 Ocupaciones con derechos restringidos en la Ley Federal del Trabajo

La LFT regula el trabajo del hogar y el trabajo agrícola como trabajos especiales (Título sexto), ya que reconoce que requieren de una regulación particular o especial en materia de jornada de trabajo, salario o días de descanso. A continuación se presenta el cuadro 2, que sintetiza los derechos que consagra la LFT de acuerdo a las ocupaciones en las que se desempeñan las trabajadoras migrantes en Chiapas en mayor condición de vulnerabilidad:

Cuadro 2. Derechos consagrados en la Ley Federal del Trabajo, por ocupación.

DERECHOS CONSAGRADOS EN LA LFT	DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS AGRÍCOLAS
Igualdad sustantiva (Arts. 2 y 56)	✓	✓
No discriminación (Arts. 2 y 3)	✓	✓
Irrenunciabilidad de derechos (Arts. 2 y 3)	✓	✓
Libertad de asociación y derecho a huelga (Arts. 2 y 3)	✓ El derecho a huelga es aplicable cuando la trabajadora forma parte de un sindicato.	✓ El derecho a huelga es aplicable cuando la trabajadora forma parte de un sindicato.
Jornada de trabajo (Arts. 61 y 333)	La legislación establece un descanso mínimo de 12 horas para aquellas que habitan en el hogar, sin precisar el tiempo de la jornada de trabajo.	Se aplica la jornada de trabajo que rige a todo trabajador: 8 horas jornada diurna, 7 horas jornada nocturna y 7.30 minutos para la jornada mixta.
Descanso obligatorio (Arts. 63, 64, 69, 333 y 336)	<ul style="list-style-type: none"> • Descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, si habitan en su lugar de trabajo. • Descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. • Descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. • Podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana. 	Los descansos mínimos que goza un trabajador: media hora mínimo en jornada continua; si no se sale del lugar de trabajo o una hora si el trabajador sale del lugar de trabajo. Por cada seis días de trabajo, se gozará de un día de descanso, preferentemente el domingo.
Salario (Arts. 334 y 335)	<ul style="list-style-type: none"> • Puede comprender pago en efectivo, alimentos y habitación. • Los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.⁴³ 	Derecho a recibir un salario mínimo, por lo menos.
Condiciones de trabajo (Art. 337)	Deben asegurar la vida y la salud.	✓
Vivienda (Art. 337)	Cómoda e higiénica.	Higiénicas, adecuadas y apropiadas a la proporción de familiares o dependientes económicos que las acompañen.

DERECHOS CONSAGRADOS EN LA LFT	DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS AGRÍCOLAS
Alimentación (Arts. 283 y 337)	Sana y suficiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Agua para los trabajadores, sus familiares y animales de corral. • Espacio para sus animales y permiso de caza y pesca.
Seguridad social (Arts. 13 y 12 fracción I de Ley de Seguro Social)	Es facultad del empleador otorgar o no la seguridad social.	Obligación del empleador de inscribir a los trabajadores en la seguridad social.
Prestaciones	Es facultad del empleador otorgarlas o no.	Es obligación del empleador otorgarlas.
Atención Médica (Arts. 283 y 338)	<ul style="list-style-type: none"> • Pago hasta por un mes de salario por enfermedad que no sea causal de trabajo. • Asistencia médica por enfermedad si no es crónica hasta que se logre su curación o se hace cargo del trabajador un servicio asistencial. • Si es crónica y durante 6 meses ha prestado sus servicios el patrón se hará cargo de su atención médica hasta por tres meses o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial. • En caso de muerte, el patrón pagará los gastos del sepelio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con medicamentos y materiales de curación en el lugar de trabajo y proporcionar de forma gratuita a la trabajadora, los familiares o dependientes económicos que las acompañen. • Proporcionar asistencia médica o traslado a servicios médicos al trabajador y su familia.
Maternidad (Título V)	Sujeta a su inscripción a la seguridad social, lo cual es facultad del empleador.	✓
Servicios de guardería (Art. 283)	Sujeta a su inscripción a la seguridad social, lo cual es facultad del empleador.	✓
Educación (Arts. 283 y 337)	El patrón deberá cooperar para la instrucción general de la trabajadora.	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la alfabetización. • Educación básica por parte del Estado para los hijos de las jornaleras agrícolas que las acompañen.
Transporte (Art. 283)	x	<ul style="list-style-type: none"> • Cómodo y seguro para trasladarse del lugar de trabajo a las zonas habitacionales y viceversa. • Las trabajadoras estacionales también deberán contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno.
Intérprete (Art. 283)	x	Contar con un intérprete cuando no hablen español.

La RG 26 CEDAW invita a los Estados Partes (recomendación 26 b) a velar porque las ocupaciones en que predominan las trabajadoras migrantes, como el trabajo del hogar y algunas formas de esparcimiento, estén protegidas por las leyes laborales, en particular los reglamentos relativos a los salarios y las horas de trabajo, los códigos de salud y seguridad y los reglamentos relativos a los días feriados y las vacaciones.

Como muestra el cuadro 2, la LFT cumple con la RG 26 CEDAW en el caso de las trabajadoras agrícolas. Sin embargo, presenta limitaciones importantes en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y desconoce los de las trabajadoras en la industria del sexo. Precisamente son las ocupaciones más asociadas como “femeninas” las que presentan los mayores vacíos de protección desde la ley. A continuación se presentan una serie de conclusiones sobre la LFT y estas dos ocupaciones.

Trabajo en la industria del sexo

El Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones⁴⁴ reconoce a los y las trabajadoras dedicadas a la prostitución dentro del grupo de *Trabajadores en cuidados personales y del hogar*. Sin embargo, el trabajo en la industria del sexo no está regulado en la LFT. A pesar de esta falta de regulación, las personas que laboran en este sector cuentan con derechos fundamentales, entre ellos el de no discriminación, libertad de empleo y derecho a la seguridad social. Si bien, en el caso de Chiapas, la legislación no penaliza el trabajo en la industria del sexo, no ha generado regulaciones de seguridad y salud ocupacionales para proteger la salud de las trabajadoras en este sector, como recomienda la OIT (OIT, 1998).⁴⁵

Trabajo del hogar

En cuanto a las trabajadoras del hogar, se observan diferencias entre la RG 26 CEDAW (y el Convenio 189 de la OIT) y la normativa federal, que ponen en desventaja a las trabajadoras que se ocupan en este sector en México. Entre otras, la LFT contempla una jornada de más de ocho horas para los trabajadores

del hogar⁴⁶ y no considera el pago de horas extra; establece sólo de manera facultativa el acceso a la seguridad social para los trabajadores del hogar (no existe obligación); no obliga a las y los empleadoras a generar un contrato que establezca de manera detallada los derechos de las trabajadoras; y no otorga estabilidad en el empleo para los trabajadores, toda vez que el o la empleadora puede dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, en cualquier tiempo, sin importar la causa.

Sin el derecho a la seguridad social, se limita el acceso a licencias de maternidad, al derecho a una pensión, a guardería para sus hijos, al pago de incapacidades, vacaciones, aguinaldo, entre otros beneficios.⁴⁷ Si bien, en 2014, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) aprobó acuerdos para incentivar y facilitar la incorporación de los y las trabajadoras del hogar a la seguridad social, la afiliación de este tipo de trabajadoras por parte del patrón (persona física) sigue siendo voluntaria.

Para una efectiva protección de los derechos de las trabajadoras migrantes que se ocupan en el trabajo del hogar, es necesaria una reforma a la LFT para ampliar los derechos de todas las trabajadoras del hogar en México, a fin de que puedan gozar de un empleo decente: con una jornada de 8 horas, seguridad social y otras prestaciones. En este contexto, la ratificación del Convenio 189 de la OIT —como planifica el PRO-NAIND— contribuiría a fortalecer las recomendaciones para la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar que hace la RG 26 CEDAW y dotaría a México de un instrumento más para promover cambios en este sentido en la legislación nacional.⁴⁸ El reconocimiento, por parte de la LFT, de los derechos de las trabajadoras del hogar, mexicanas y extranjeras, significaría un avance en la construcción de la igualdad sustantiva del hombre y la mujer ante la ley.⁴⁹

3.2.3 Evidencia en la construcción de la Ley Federal del Trabajo

La LFT se basa de manera contradictoria en la evidencia. Por ejemplo, en reconocimiento a las situaciones de mayor explotación, identifica como ocupaciones especiales al trabajo agrícola y del hogar. Sin embargo, no alcanza a garantizar una protección efectiva de los derechos de las personas que trabajan en estos sectores, sobre todo en el caso de las trabajadoras del hogar, en materia de jornada laboral y seguridad social.

La LFT no hace una referencia explícita a las mujeres trabajadoras migrantes. Es necesario estudiar su participación en el mercado laboral mexicano y las discriminaciones que enfrentan, a fin de contar con evidencia para elaborar propuestas de reforma a la LFT que las incluyan.

Por su parte, la LFT tiene ciertas limitaciones debido a que no considera la inspección de las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar, lo cual se ha traducido en la práctica en condiciones de precariedad, abuso y violación de derechos de las trabajadoras migrantes.⁵⁰ En este sentido, la ley agrava la falta de protección de los derechos de las trabajadoras en situaciones de mayor vulnerabilidad. El trabajo agrícola requiere una inspección permanente de la autoridad, sobre todo cuando en el mismo existe una participación importante de mujeres migrantes en situación irregular, que se encuentran en una condición de mayor vulnerabilidad a los abusos de las y los empleadores. En reconocimiento a las reformas a la LFT para fortalecer la inspección del trabajo, el PEM plantea una línea de acción dirigida a la SEGOB y la STPS, con el objetivo de supervisar las condiciones laborales de las personas migrantes para garantizar su seguridad y dignidad, particularmente en el sur de México (línea 4.5.6. SEGOB, 2014).

Sin embargo, las trabajadoras del hogar migrantes tienen pocas herramientas para denunciar los abusos (Petrozziello, 2013), por lo que se encuentran aún más

desprotegidas. La LFT y el PEM no consideran alternativas para la supervisión de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Por lo tanto, debe generarse mayor evidencia que permita plantear soluciones desde la ley para prevenir la violación de derechos de las trabajadoras en el ámbito privado de los hogares.

3.3 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

La 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 (LGT), publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio de 2012⁵¹, se creó en el marco de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, por lo que está estructurada para proteger los derechos humanos de las víctimas de trata de personas. En este sentido, la LGT retoma las observaciones y trabajos preparatorios de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Convención de Palermo) y sus Protocolos del año 2000. A su vez, cumple con compromisos internacionales que derivan de convenciones de derechos humanos de las mujeres, como la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).

La RG 26 de la CEDAW es clara al establecer que se centra en la situación laboral de las migrantes. En su párrafo 4 reconoce que, si bien en algunos casos las trabajadoras migrantes pueden ser víctimas de la trata de personas, por su complejidad, el fenómeno debe examinarse de manera más exhaustiva con otros instrumentos internacionales. Sin embargo, subraya que muchos de los elementos de la RG 26 CEDAW son pertinentes a tomar en cuenta en diversas situaciones en las que las mujeres migrantes son víctimas de la trata de personas.



ONU Mujeres / Moysés Zuñiga

Así es como exhorta a los Estados Partes a:

- Velar porque los empleadores y agentes de contratación no confisquen o destruyan los documentos de viaje o de identidad de las trabajadoras migrantes (recomendación 26 d).
- Aprobar reglamentos y sistemas de supervisión que aseguren que agentes de contratación y empleadores respeten los derechos de todas las trabajadoras migrantes y vigilar las actividades de las agencias de contratación y enjuiciarlas si cometen actos de violencia, coerción, engaño o explotación (recomendación 26 h, retomada del art. 2e de la CEDAW).
- Adoptar medidas para poner fin a la reclusión o el encierro forzoso en el hogar de las trabajadoras migrantes, particularmente las que trabajan en el servicio doméstico (recomendación 26 d).
- Velar porque las trabajadoras migrantes dispongan de servicios. Las víctimas de abusos deben tener derecho a servicios sociales y de emergencia pertinentes, con independencia de su estatus migratorio (recomendación 26 i, retomada de los arts. 3, 5 y 12 de la CEDAW).
- Ofrecer alojamiento temporal (durante el juicio) y seguro a las trabajadoras migrantes que desean dejar a sus empleadores, sus cónyuges u otros familiares abusivos (recomendación 26 c iv).

A partir de estas recomendaciones de la RG 26 CEDAW aplicables a situaciones de explotación laboral y trata, a continuación se analiza el cumplimiento de jure de la LGT.⁵²

3.3.1 Protección de los derechos de las trabajadoras migrantes en la Ley General de Trata

De acuerdo con la Convención de Palermo, la LGT no sólo sanciona la trata de personas,⁵³ sino también otras formas de explotación.⁵⁴ En este sentido, sanciona la esclavitud, la servidumbre, la explotación laboral y los trabajos forzados, como formas de explotación desde la óptica de los derechos humanos.

En consonancia con la RG 26 CEDAW, la LGT considera trabajos forzados a las labores realizadas en condiciones injustas o que atentan contra la dignidad de la persona, por encontrarse bajo amenaza de la denuncia ante las autoridades por situación migratoria irregular en el país (art. 22 III). Por lo tanto, asienta que se deben adoptar medidas para proteger y atender a las personas inmigrantes, en particular a las mujeres, niñas, niños y adolescentes, independientemente de su situación migratoria (arts. 75 y 102). Un diagnóstico de la CNDH afirma que 15.4% de las averiguaciones previas por delito de trata en México entre 2009 y el primer semestre de 2014 corresponden a víctimas extranjeras, la mayoría provenientes de Centroamérica (CNDH, 2014).

3.3.1.1 La inspección laboral como prevención del delito

La inspección laboral es un mecanismo indispensable para la prevención y detección de situaciones de trata y explotación laboral. En este sentido, la LGT indica que se deben establecer medidas para supervisar negocios que puedan ser propicios para la comisión del delito de trata. Por un lado, indica a la STPS a incrementar sus inspecciones a los centros laborales, en el ámbito de su competencia, para prevenir y detectar oportunamente dicho delito.⁵⁵ Por otro, manda a la SSP y a las autoridades estatales, municipales y del Distrito Federal, a supervisar negocios que puedan ser propicios para la comisión del delito de trata. Entre los establecimientos, cita: agencias de modelaje o artísticas, salas de masajes, bares, cantinas, hoteles, cines, servicios de internet, baños públicos u otros (art. 104).

Como se mostró en el análisis de la LFT, la institución de la inspección laboral, en los hechos, no cuenta con los recursos económicos ni humanos suficientes para su ejecución, y la disposición de la LGT no la refuerza. De hecho, la LGT no incluye explícitamente la verificación de las condiciones laborales en las que se desempeñan las trabajadoras del hogar. Este vacío dificulta la identificación de casos de explotación laboral o trabajos forzados en los que se encuentran muchas trabajadoras del hogar centroamericanas en Chiapas. En este sentido, la LGT no alcanza a cumplir con la RG 26 CEDAW.

3.3.1.2 Acceso a la justicia

Por su parte, la LGT incluye medidas que cumplen con la RG 26 CEDAW. Entre otras, destacan las disposiciones para garantizar el derecho a la asistencia jurídica y acceso a la justicia; protección y asistencia médica, social y psicológica a las víctimas; así como mecanismos de reparación del daño (Capítulo I al III).⁵⁶

Para los casos de las mujeres migrantes víctimas de los delitos previstos por la LGT, es importante resaltar que, si así lo desea, tiene derecho de acceso a la justicia, por lo que puede permanecer en el territorio nacional hasta agotar el procedimiento penal correspondiente (art. 76). La LGT considera que deben ser asistidas independientemente de su situación migratoria (art. 75); que no están sujetas a las sanciones de la Ley de Migración por una estancia irregular en el país, y no deben ser mantenidas en centros de detención (art. 38); y que queda prohibida su devolución o expulsión. Es decir, que la repatriación debe ser voluntaria y bajo certeza de que no corre peligro su vida, libertad, integridad, seguridad o las de sus familias (arts. 3 y 76).

En concordancia con la Ley de Migración, la LGT establece que las migrantes víctimas de delito y sus familiares pueden recibir una visa por razones humanitarias durante el periodo de espera y el procedimiento penal. De acuerdo con los términos de la Ley de Migración, las visas contarán con permiso para trabajar y podrán convertirse en permisos de residencia permanente a solicitud de la víctima (art. 78).

3.4 Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres ante la ley

La LGT incorpora como principios rectores la perspectiva de género, así como la prohibición de la esclavitud y de la discriminación. Define a la perspectiva de género como una herramienta que permite enfocar y comprender las desigualdades entre hombres y mujeres socialmente construidas, a fin de establecer políticas y acciones de Estado transversales para abatir las brechas de desigualdad entre los sexos y garantizar el acceso a la justicia y el ejercicio pleno de sus derechos (art. 3). Sin embargo, no contempla medidas específicas y/o temporales (acciones afirmativas) que respondan a las necesidades diferenciadas que requieren mujeres y hombres en su acceso a la justicia, a la exigibilidad, restitución y goce de sus derechos. Por lo tanto no es completa la transversalización de la perspectiva de género en la Ley General de Trata.

3.5 Evidencia en la construcción de la Ley General de Trata

Los principios que integran la LGT responden al interés de atender las necesidades de las víctimas de los delitos en materia de trata de personas. Sin embargo, el Programa Nacional 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 (PNT) 2014-2018 reconoce vacíos importantes que reflejan deficiencias en la evidencia a partir de la cual se formuló esta ley (SEGOB, 2014). El primero de ellos es la carencia de datos estadísticos desagregados que permitan una aproximación acertada a la realidad de este problema. El segundo, que actualmente no existen lineamientos establecidos para homologar los criterios de información respecto de las acciones realizadas por las distintas autoridades responsables en las distintas localidades. En ese sentido, se torna imprescindible la construcción de un sistema nacional de información que recopile y sistematice la información, a fin de permitir la valoración de la aplicabilidad de la LGT, cuestión que contempla el PNT (estrategia 4.2., SEGOB, 2014b).

La falta de información no favorece la realización de un análisis del impacto de género de la ley; por ejemplo: actualmente no hay estadísticas para valorar si hay un acceso diferenciado por sexo de las víctimas a la justicia, a la atención y la reparación del daño. Tampoco hay datos sobre los clientes o consumidores de servicios dentro del ámbito del delito de trata y trabajos forzados, cuando son necesarios para analizar la pertinencia de incluir sanciones a estos clientes o consumidores en la LGT.

Por su parte, las disposiciones de la LGT enfocan mayor atención a las inspecciones en centros de entretenimiento, mientras que la verificación de las condiciones de explotación laboral en los hogares no está regulada. Por lo tanto, hay una coherencia en los resultados que arroja el diagnóstico de la CNDH, donde 83.1% de las averiguaciones previas por delito de trata en México entre 2009 y el primer semestre de 2014 corresponden a explotación sexual, mientras que sólo 12.4% a explotación laboral, 3.4% a explotación laboral y sexual y 1% a otras modalidades (CNDH, 2014).

Sin embargo, los datos del diagnóstico no necesariamente reflejan la realidad de la explotación laboral en México. Por ejemplo, la literatura especializada en el tema, así como organizaciones de la sociedad civil, han documentado el abuso y explotación que ejercen los y las empleadoras chiapanecas a las trabajadoras del hogar centroamericanas.⁵⁷ De acuerdo con el art. 22 III de la LGT, este abuso mediante la amenaza de deportación puede calificarse de delito de trabajo forzoso. No obstante, es un problema que sigue sin atenderse.

Avances en la Ley General y el Programa Nacional de Trata para la evaluación del impacto de género de la LGT:

Esta ley asigna diversas responsabilidades a la Comisión Intersecretarial para Prevenir, Combatir y Sancionar los delitos en materia de Trata de Personas (CIPSTP)⁵⁸ que abonan para una futura evaluación del impacto de género de la ley (arts. 81-89), por ejemplo:

Recopilar los datos estadísticos relativos a la incidencia delictiva en materia de los delitos previstos en esta Ley, desagregados por número de víctimas, su sexo, estado civil, edad, nacionalidad o lugar de origen, forma de reclutamiento, modalidad de victimización, lugares de destino y, en su caso, calidad migratoria, cuando proceda; los datos correspondientes a las rutas y los métodos de transportación que utilizan las personas y organizaciones delictivas que cometen los delitos.

Asimismo, el PNT contempla en su estrategia 4.1, dirigida a SEGOB, PGR, CEAV, SCT, SRE, STPS, SS, SEDESOL, SEP, SECTUR, SNDIF, INMUJERES e INACIPE, el diseño y establecimiento de mecanismos mixtos de evaluación y desempeño de resultados para la implementación de mejoras.

Arts. 81-89 de la Ley General de Trata y líneas de acción 4.1.2, 4.1.3, 4.1.7 y 4.1.8 del Programa Nacional de Trata.

A large, stylized number '4' is centered on the page. The top half of the '4' is light blue and overlaps the blue background. The bottom half is light green and overlaps the green background. The number is semi-transparent, allowing the background colors to show through.

PUNTOS RELEVANTES Y RECOMENDACIONES

Para finalizar, a continuación se presenta una serie de tópicos relevantes de cada una de las leyes que se han analizado, con su consiguiente lista de recomendaciones puntuales para fortalecer estos instrumentos con el fin de mejorar la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras centroamericanas en Chiapas. Las recomendaciones están dirigidas al Legislativo, así como a las distintas instancias del Ejecutivo responsables de llevarlas a cabo.

4.1 Legislación Migratoria

4.1.1 Puntos relevantes del análisis sobre la legislación migratoria

1. La legislación migratoria cumple con los siguientes derechos, como recomienda la RG 26 CEDAW:
 - Derecho a la libertad de movimiento (arts. 7 y 48).
 - Derecho a la salud (art. 8).
 - Derecho a la educación (art. 8).
 - Derecho a la identidad (arts. 9 y 12).
 - Derecho a la unidad familiar (arts. 2, 10, 54 y 55).
 - Derecho a la justicia (arts. 11 y 12).
2. La legislación migratoria mexicana no cumple con la RG 26 CEDAW por los siguientes motivos:
 - a. No cumple cabalmente con el derecho a la igualdad y la no discriminación, así como con el acceso a la documentación migratoria.
 - b. No plantea la creación de estructuras que cambien las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres migrantes, ya que no incluye acciones temporales específicas (acciones afirmativas) para asegurar la igualdad sustantiva de hombres y mujeres migrantes, por ejemplo para el acceso a la documentación migratoria.
 - c. Las disposiciones que regulan la documentación migratoria excluyen a las trabajadoras migrantes centroamericanas en la frontera sur de un acceso a condiciones seguras de ingreso, permanencia y trabajo en el país. En este sentido, la legislación migratoria promueve la migración irregular de las trabajadoras migrantes y falla en su objetivo de garantizar sus derechos en la frontera sur.
 - La complejidad de los requisitos de documentación migratoria y su costo las discriminan indirectamente: mientras que las trabajadoras del hogar no pueden acceder a una condición de estancia con autorización para trabajar, las trabajadoras agrícolas quedan documentadas como “acompañantes” (sin permiso de trabajo). La legislación deja a las trabajadoras agrícolas migrantes en una situación de desventaja y desigualdad frente a sus pares varones, pero también las excluye de derechos laborales, como la seguridad social, y las deja desprotegidas frente a posibles abusos de sus empleadores.
 - Limita las posibilidades de una trabajadora migrante de terminar una relación laboral

en condiciones de explotación, ya que todo documento migratorio con permiso de trabajo está vinculado a la oferta de un empleador.

- Presenta lagunas importantes, donde no hay claridad sobre el procedimiento para obtener el permiso de residencia de forma independiente del cónyuge, o para facilitar la continuación de la permanencia legal de las mujeres que huyen de sus cónyuges abusivos.

d. No está basada en evidencia. Esta carencia responde a dos factores:

- A un desconocimiento de la participación de las mujeres en la dinámica migratoria y del mercado laboral transfronterizo y regional.
- A una resistencia implícita de incluir a este perfil de trabajadoras migrantes (mujeres, indígenas, analfabetas, con escasa escolaridad, que viven en condiciones de pobreza, etcétera) como personas con estancia legal y permiso de trabajo en México.

Otras consideraciones:

3. La generación de información y conocimiento sobre las trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas y su dinámica migratoria es crucial para visibilizar su participación en la migración y su contribución al desarrollo regional. De esta forma habrá mayores elementos para promover una legislación y políticas basadas en evidencia, que protejan efectivamente los derechos de las trabajadoras migrantes en México.
4. Se requiere evidencia para incidir en:
 - El diseño del sistema de cuotas para el ingreso de personas extranjeras.
 - Las reformas legislativas que amplíen el derecho a trabajar de manera independiente a resi-

dentos temporales o visitantes con permiso de realizar actividades remuneradas.

- Las reformas legislativas que permitan a las mujeres migrantes contar con documento de estancia y permiso de trabajo independiente del cónyuge y del empleador.
- Las reformas legislativas que incluyan acciones afirmativas para documentar a las trabajadoras migrantes.

5. La legislación migratoria no fue concebida con perspectiva de género, por lo que, al desarrollarse, no se realizó una evaluación de su impacto en las relaciones de género. Si bien se han generado análisis de la ley, no se ha realizado una evaluación acuciosa y sistemática del impacto de género de la legislación migratoria.

6. La legislación migratoria carece de un lenguaje incluyente que contribuya a visibilizar los efectos diferenciados del fenómeno migratorio entre hombres y mujeres.

7. La planeación nacional 2013-2018 refleja el compromiso de México de cumplir con la CEDAW desde el más alto nivel de gobierno. Esta situación abre la posibilidad de ampliar el acceso de las trabajadoras migrantes a sus derechos en todas las áreas que identifica la CEDAW y su RG 26. En este sentido, ha programado una serie de líneas de acción para armonizar la legislación migratoria con la RG 26 CEDAW.

4.1.2 Recomendaciones para reformar la legislación migratoria

Tanto el Poder Legislativo como el Poder Ejecutivo, especialmente la SEGOB, el INMUJERES y SRE cuentan con líneas de acción programadas para armonizar la legislación migratoria con la RG 26 CEDAW y transversalizar la perspectiva de género en la ley. Las siguientes acciones contribuirán a este propósito:



ONU Mujeres / Moisés Zuñiga

1. Legislativo, INMUJERES y SEGOB: Evaluar el impacto de género de la legislación migratoria.
2. SEGOB, INMUJERES, CONACYT, STPS, SS, SEP: Generar nueva evidencia sobre mujeres trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas, su dinámica migratoria y su acceso al trabajo decente, que permita visibilizar su participación en la migración y su contribución al desarrollo regional. Se requiere evidencia para incidir en el diseño del sistema de cuotas, así como en las reformas legislativas necesarias para proteger los derechos de las trabajadoras migrantes.
3. Legislativo, INMUJERES, SEGOB y SRE: Realizar y apoyar las siguientes reformas legislativas, con el objetivo de que la legislación:
 - Permita a las mujeres trabajadoras migrantes contar con documento de estancia y permiso de trabajo, independiente del cónyuge.
 - Permita a las mujeres trabajadoras migrantes contar con documento de estancia y permiso de trabajo sin vínculo con un empleador.
 - Otorgue acceso a condiciones seguras de ingreso, estancia y trabajo a las trabajadoras centroamericanas en la frontera sur de México, mediante requisitos más asequibles para esta población y la exención de pagos y multas.
 - Amplíe el permiso a trabajo a visitantes regionales.
 - Amplíe el permiso a trabajar de manera independiente a residentes temporales y visitantes con permiso para realizar actividades remuneradas.

- Incluya acciones temporales específicas (acciones afirmativas) para asegurar la igualdad sustantiva de hombres y mujeres migrantes. Por ejemplo, documentar a todas las mujeres guatemaltecas que se internan al país con destino a una finca agrícola como “trabajadoras”, sin costo para la mujer y su familia. Esta acción compensará algunos de los impactos adversos de la discriminación que por siglos han vivido las mujeres. A su vez, permitirá comenzar a generar un cambio cultural en las familias de trabajadores y trabajadoras fronterizas, los contratistas, los empleadores y las autoridades migratorias en la región.
4. Legislativo, INMUJERES, SEGOB y SRE: Elaborar las propuestas de reforma de la legislación migratoria con lenguaje incluyente, que contribuya a visibilizar los efectos diferenciados del fenómeno migratorio entre hombres y mujeres.

4.2 Ley Federal del Trabajo

4.2.1 Puntos relevantes del análisis de la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT) cumple con la RG 26 CEDAW al integrar el principio de igualdad sustantiva de trabajadores y trabajadoras (art. 2); el principio del trabajo decente (art. 2); y el derecho a la no discriminación (art. 3), que incluye la no discriminación por condición migratoria.

La LFT no cumple con la RG 26 CEDAW por las siguientes razones:

1. La LFT reconoce el derecho al trabajo decente (art. 2), pero no de forma consistente a lo largo de la integridad de la ley. Por ejemplo, no genera estructuras para que el trabajo del hogar cumpla con las condiciones del trabajo decente.
2. Si bien la LFT establece el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres (art. 2) e incluye derechos de paternidad responsable (art. 132), así como de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral para acompañar los derechos reproductivos y de maternidad, no son suficientes para garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo.
3. La LFT no incluye acciones afirmativas para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres trabajadoras.
4. La ley no reconoce la totalidad de los derechos laborales en las ocupaciones con alta participación de mujeres consideradas “femeninas”, como el trabajo del hogar y el trabajo sexual. Las trabajadoras migrantes que se insertan en estas ocupaciones en la frontera sur, comparten con las mexicanas la discriminación de la ley:
 - i. En el caso del trabajo del hogar, reconocido bajo la categoría de “especial” (Título Sexto de la LFT); se observan diferencias entre la RG 26 CEDAW (y el Convenio 189 de la OIT) y la normativa federal, que ponen en desventaja a las trabajadoras que se ocupan en este sector en México. Entre otras, la LFT contempla una jornada de hasta 12 horas (art. 333) sin considerar el pago de horas extra y establece sólo de manera facultativa el acceso a la seguridad social para las trabajadoras del hogar (art. 13 de Ley de Seguro Social).
 - ii. El trabajo en la industria del sexo no está regulado en la LFT, tampoco contempla regulaciones de seguridad y salud ocupacionales para proteger la salud de las trabajadoras en este sector.
5. La ley prohíbe el hostigamiento y el acoso sexual (art. 133). Sin embargo, no contempla la reparación del daño a las y los trabajadores que perdieron el trabajo como consecuencia de esta violencia.

6. La figura de la inspección del trabajo es débil en la ley (arts. 540-542):
 - a. No establece disposiciones específicas sobre la supervisión e inspección de las condiciones laborales en las que se desempeñan las trabajadoras del hogar, como aconseja la RG 26 CEDAW. En este sentido, la ley agrava la falta de protección de los derechos de las trabajadoras en situaciones de mayor vulnerabilidad.
 - b. Se presentan inconsistencias entre el derecho laboral y el derecho migratorio. La verificación de las ofertas y condiciones de trabajo para extranjeros exigen una colaboración estrecha entre las autoridades en materia laboral y migratoria, que actualmente está ausente en la normatividad laboral.
7. La LFT está basada en evidencia de forma contradictoria, ya que identifica el trabajo agrícola y del hogar como ocupaciones especiales (arts. 279-284 y 331-343) pero no reconoce derechos plenos a este último sector.
8. La LFT no hace una referencia explícita a las mujeres trabajadoras migrantes. Es necesario estudiar su participación en el mercado laboral mexicano y las discriminaciones que enfrentan, a fin de contar con evidencia para elaborar propuestas de reforma a la LFT que las incluyan.
9. No se ha realizado una evaluación sistemática del impacto de género de la ley federal del trabajo, menos aún en el caso específico en las mujeres trabajadoras migrantes.
2. Legislativo, STPS: Realizar propuestas de reforma a la LFT para el pleno reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, específicamente para regular la jornada y garantizar el derecho a la seguridad social.
3. SRE y STPS: Impulsar la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT sobre los derechos de las trabajadoras del hogar (2011), así como de otros convenios que contribuirán a una mejor protección de los derechos de las mujeres en el trabajo:
 - Aceptar la Parte XII (Igualdad de Trato a los Residentes no Nacionales) del Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima) (1952)
 - Convenio 143 sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975)
 - Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
 - Convenio 183 y la Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad (2000)
4. SRE y STPS: Impulsar la ratificación de los Convenios de la OIT sobre inspección del trabajo (el 81 de 1947 y el 129 sobre inspección de trabajo agrícola de 1969), para reforzar su regulación y funcionamiento en México.
5. STPS, CONACYT: Generar mayor información sobre el mercado laboral de la frontera sur de México y la participación de las trabajadoras migrantes, así como de la inspección del trabajo y acceso a la justicia laboral en la región.

4.2.2 Recomendaciones para reformar la Ley Federal del Trabajo

1. Legislativo, STPS, SRE: Realizar iniciativas de reforma a la LFT para armonizarla con la RG 26 CEDAW.
6. Legislativo, STPS: Considerar la evidencia para realizar iniciativas de reforma a la LFT con el objetivo de fortalecer la institución de la inspección del trabajo. Se requiere un ley que promueva que en la práctica se:

- a. Valore a los empleadores en términos de cumplimiento legal y de provisión de condiciones dignas de trabajo.
 - b. Promueva la sanción por falta de cumplimiento y violación de los derechos de los y las trabajadoras migrantes.
 - c. Facilite el acceso a la justicia laboral a las trabajadoras migrantes.
7. STPS: Desarrollar normas que instruyan a las dependencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre sus obligaciones para garantizar a las trabajadoras migrantes el acceso a sus derechos, independientemente de la situación migratoria de la persona.
 8. Legislativo, STPS: Considerar la evidencia para analizar la inclusión de regulaciones de seguridad y salud ocupacionales para proteger la salud las trabajadoras en la industria del sexo, como lo ha recomendado la OIT (Lim, 1998).
 9. Legislativo, STPS, INMUJERES, SEGOB: Elaborar propuestas de reforma a la LFT para que incluya acciones afirmativas. Si la evidencia lo muestra conveniente, se pueden plantear acciones afirmativas específicas para mujeres trabajadoras migrantes en condiciones de vulnerabilidad.
 10. Legislativo, STPS, INMUJERES: Elaborar propuestas de reforma a la LFT que contengan lenguaje incluyente, ya que la única referencia explícita a las trabajadoras o mujeres se limita a los derechos de maternidad relacionados a los periodos de gestación o de lactancia.

formas de explotación desde la óptica de los derechos humanos (art. 10).

2. La Ley de Trata cumple con lo que recomienda la RG 26 CEDAW al establecer:
 - Derecho a la visa humanitaria y no devolución (arts. 76 y 78)
 - Derecho a la asistencia jurídica y acceso a la justicia (capítulos I-III)
 - Derecho a la protección y asistencia médica y social (capítulos I-III)
 - Mecanismos de reparación del daño (arts. 48-52)
3. La Ley General de Trata no cumple con la RG 26 CEDAW debido a los siguientes factores:
 - a. En materia de prevención, los alcances de la Ley son limitados ya que no contempla sistemas de supervisión para la detección de posibles situaciones de explotación laboral y trabajo forzado que pueden sufrir las trabajadoras del hogar, como recomienda la RG 26 CEDAW.
 - b. La LGT reconoce la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y considera que la intersección de discriminaciones es un elemento que favorece la comisión de delitos en materia de trata (art. 4). Sin embargo, no contempla acciones afirmativas que respondan a las necesidades diferenciadas que requieren mujeres y hombres en su acceso a la justicia, a la exigibilidad, restitución y goce de sus derechos. Por lo tanto, la transversalización de la perspectiva de género en la Ley General de Trata no es completa.
 - c. La LGT responde a las necesidades de las víctimas del delito, ya que está basada en la Convención de Palermo y la Convención de Belem do Pará. Sin embargo, no está basada en evidencia sobre el fenómeno en México. El Programa Nacional de Trata plantea, en su parte diagnóstica, que uno de los grandes retos de la

4.3 Ley General de Trata

4.3.1 Puntos relevantes del análisis de la Ley General de Trata

1. La LGT sanciona la esclavitud, la servidumbre, la explotación laboral y los trabajos forzosos como

Comisión Intersecretarial es la recopilación de datos estadísticos sobre la incidencia del delito de trata, el acceso de las víctimas a la justicia y la procuración e impartición de la misma.

- Actualmente no hay lineamientos establecidos para homologar la información respecto de las acciones realizadas, por lo que se deja al criterio de cada instancia informar lo que considere relevante.
- Es imperante establecer lineamientos generales y homologar criterios que permitan contar con datos fidedignos sobre las dimensiones de la problemática.
- Es fundamental contar con un Sistema de Información Nacional que recopile esta información a fin de elaborar diagnósticos, evaluaciones y propuestas de cambios en las políticas públicas y de ser necesario, en la legislación nacional.

Otras consideraciones:

4. No se ha evaluado el impacto de género de la ley. Por lo tanto, a fin de preparar recomendaciones sustentadas, es importante que se elaboren diagnósticos que identifiquen si hay un acceso diferenciado a los derechos de acuerdo al sexo. O si se presentan problemas de operatividad en el instrumento jurídico que discriminen indirectamente a las mujeres.
5. La aplicación de esta ley se verá limitada mientras las leyes locales no estén armonizadas. Es prioritaria la
6. Para garantizar una protección efectiva de los derechos de las víctimas es necesario:
 - Aprobar las reformas legislativas en curso y armonizar las legislaciones estatales.
 - Revisar y armonizar el marco jurídico que regula problemáticas comunes, en específico la Ley General de Víctimas, para evitar una

duplicación de disposiciones en cuanto a la protección y ejercicio de derechos. En caso de contradicciones deberá prevalecer la que otorgue mayor protección a la víctima.

4.3.2 Recomendaciones para reformar la Ley General de Trata

1. Legislativo, PGR, CEAV y SEGOB: Deben impulsar reformas integrales que permitan la armonización legislativa en materia de trata de personas en el marco de las disposiciones del Programa Nacional de Trata, dirigidas a:
 - Armonizar la ley con la RG 26 CEDAW.
 - Armonizar la Ley General de Trata con la Ley General de Víctimas.
 - Fortalecer en la Ley la prevención de los delitos de explotación laboral y trabajos forzados, además de la trata con fines de explotación sexual.
 - Desarrollar acciones afirmativas que respondan a las necesidades diferenciadas que requieren mujeres y hombres, víctimas de trata, en su acceso a la justicia, a la exigibilidad, restitución y goce de sus derechos.
2. Legislativo: Armonizar las legislaciones estatales en materia de trata de personas con la Ley General de Trata, actualmente en discusión en la Cámara de Diputados. Entre otras, armonizar los tipos penales vinculados al delito de trata de personas en todo el país.
3. Dependencias que conforman la Comisión Intersecretarial: Realizar una evaluación del impacto de género de la ley, así como propuestas de reforma a la ley basadas en evidencia.

ANEXO

Cuadro A. Derechos de las trabajadoras migrantes en la legislación nacional que recomienda la RG 26 a partir de las barreras y violaciones que identifica.

PRINCIPALES VIOLACIONES Y/O BARRERAS AL ACCESO A LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRATORIAS	CEDAW y SU RG 26	DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES						DERECHOS CIVILES				
		Derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer	Igualdad de oportunidades en el trabajo	Derecho a la no discriminación	Derecho a la maternidad	Derecho a la supresión de todas las formas de trata y explotación	Derecho de libertad de tránsito	Derecho a la salud y a la seguridad social	Derecho a la educación	Derecho acceso a la justicia	Derecho de asociación y de sindicalización	Derecho a la propiedad y a la identidad
1. Discriminación sexual y de género del mercado laboral	CEDAW Art.2 RG 26 Párrafo 26, inciso b)	Arts. 2,3 y 56 LFT	Arts. 2 y 3 LFT	Arts. 2, 3 y 133 LFT	-	-	-	-	-	-	-	-
a. No reconocimiento del trabajo de las mujeres	RG 26 Párrafo 14	Arts. 2, 3 y 56 LFT	Arts. 2 y 3 LFT	Arts. 2 y 3 LFT	-	-	-	-	-	-	-	-
b. Los permisos de trabajo son para hombres y no para mujeres	RG 26 Párrafos 13, 14 y 26, inciso a)	Arts. 2, 3 y 56 LFT	Arts. 2, 3 y 56 LFT	Arts. 2, 3, 56 y 133 LFT	-	-	-	-	-	-	-	-
c. Los empleadores prefieren contratar hombres	RG 26 Párrafo 13	Arts. 2, 3 y 56 LFT	Arts. 2, 3 y 56 LFT	Arts. 2, 3 y 56 LFT	-	-	-	-	-	-	-	-
d. Salario menor que el de los hombres	RG 26 Párrafo 26, inciso b)	Art. 123 fracción VII CPEUM Art. 86 LFT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
e. Discriminación por embarazo	RG 26 Párrafo 18	-	-	Arts. 56 y 133 LFT	Arts. 164-172 LFT	-	-	-	-	-	-	-

2. Discriminación, racismo y xenofobia contra trabajadoras migratorias	CEDAW Arts. 2, 5 y 11 RG 26 Párrafo 14	Art. 4 CPEUM y Art. 56 LFT	Art. 1 CPEUM; Arts. 2, 6, 15, 30, 66, 67 y 73 LM, y Art. 2, 3, 56 y 133 LFT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
a. Estereotipos culturales	RG 26 Párrafos 12, 20 y 22	-	Art. 1 CPEUM, y Arts. 2 y 3 LFT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
b. Salarios más bajos para ciertas etnias y/o nacionalidades	RG 26 Párrafo 26, inciso b)	Art. 123 fracción VII CPEUM, y Arts. 86, 333 y 334 LFT	Arts. 3 y 86 LFT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Violencia física, psicológica, sexual y de género en el trabajo	CEDAW Art. 2 RG 26 Párrafo 26, incisos g), h), i), Párrafo 17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Términos y condiciones de trabajo	CEDAW Art. 2 y 11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
a. Términos y condiciones de trabajo peligrosas, abusivas y de explotación	RG 26 Párrafo 13 y 26, incisos b), d) y h)	Art. 56 LFT	Art. 56 LFT	-	-	Art. 123 CPEUM; Arts. 3 y 21 Ley de Trata, y Arts. 61, 63, 64, 69, 133, 333 y 336 LFT	-	-	-	-	-	-
b. Condiciones de trabajo que ponen en riesgo la salud de las mujeres	RG 26 Párrafo 17 y 24, inciso d)	Art. 56 LFT	-	-	-	Art. 123 CPEUM; Art. 337 LFT, y Art. 21 Ley de Trata	-	-	-	-	-	-

PRINCIPALES VIOLACIONES Y/O BARRERAS AL ACCESO A LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRATORIAS	CEDAW Y SU RG 26	DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES					DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES					DERECHOS CIVILES		
		Derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer	Igualdad de oportunidades en el trabajo	Derecho a la no discriminación	Derecho a la maternidad	Derecho a la supresión a todas las formas de trata y explotación	Derecho de libertad de tránsito	Derecho a la salud y a la seguridad social	Derecho a la educación	Derecho de acceso a la justicia	Derecho de asociación y de sindicalización	Derecho a la propiedad y a la identidad		
c. Falta de seguridad, higiene y/o privacidad en las condiciones de trabajo y alojamiento	RG 26 Párrafo 17 y 26, inciso g)	-	-	-	-	Art. 123 CPEUM Art. 283, 337 LFT Art. 21 Ley de Trata	-	Art. 2 LFT	-	-	-	-	-	-
d. Atrapadas en un trabajo con un empleador abusivo	RG 26 Párrafo 26, inciso f)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
e. Atrapada en una relación abusiva con el esposo	RG 26 Párrafo 26, inciso f)	-	-	-	-	-	-	-	Art. 42 Ley Trata	-	-	-	-	-
f. Situaciones de engaño, coerción y/o explotación o trata.	RG 26 Párrafos 22 y 26, inciso d)	-	-	-	-	Art. 1, 20 CPEUM, y Arts. 3, 10, 21, 22 y 22 Ley de Trata	-	-	Arts. 38, 65, 66, 67, 76, 78 y 81-89 Ley de Trata	-	-	-	-	-
5. Restricciones a la libertad de movimiento	CEDAW Arts. 2, 5, 11, 15 RG 26 Párrafo inciso h)	-	-	-	-	Art. 11 CPEUM, y Art. 7 y 48 LM	-	-	-	-	-	-	-	-
a. Confiscación o destrucción de documentos de viaje o identidad de las trabajadoras.	RG 26 Párrafo 26, inciso d)	-	-	-	-	Art. 22 Ley de Trata	-	-	Art. 147 LM	-	-	-	-	-

PRINCIPALES VIOLACIONES Y/O BARRERAS AL ACCESO A LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRATORIAS	CEDAW Y SU RG 26	DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES					DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES					DERECHOS CIVILES			
		Derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer	Igualdad de oportunidades en el trabajo	Derecho a la no discriminación	Derecho a la maternidad	Derecho a la supresión a todas las formas de trata y explotación	Derecho de libertad de tránsito	Derecho a la salud y a la seguridad social	Derecho a la educación	Derecho de acceso a la justicia	Derecho de asociación y de sindicalización	Derecho a la propiedad y a la identidad			
7. Barreras que impiden que los hijos tengan acceso a la educación.	RG 26 Párrafo 26, inciso k)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. Barreras para la unidad familiar.	RG 26 Párrafo 26, inciso e)	-	-	Arts. 2, 10, 54 y 55 LM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. Barreras de acceso a la justicia.	CEDAW Art. 2 y 15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
a. Restricciones para acceder a asistencia jurídica (gratuita) e instancias de justicia.	RG 26 Párrafo 26, inciso b) y c)	Art. 1 CPEUM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Art. 17 y 20 CPEUM; Art. 11 LM, y Art. 66, 69 y 75 Ley de Trata	-	-
b. Por estereotipos, las mujeres tienen menos acceso a la justicia que los hombres.	RG 26 Párrafo 26, inciso b)	Art. 1 CPEUM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c. No tienen acceso a protección (y alojamiento de emergencia), salud y justicia después de un abuso.	RG 26 Párrafo 26, inciso f)	Art. 65 Ley de Trata	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Arts. 68, 75 y 102 Ley de Trata	-	-

LISTA DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

APF	Administración Pública Federal
CEAV	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CJEF	Consejería Jurídica del Gobierno Federal
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CTM	Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares
DIF	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
EMIF Sur	Encuesta sobre Migración a la Frontera Sur de México
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación en México
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
GTPM	Grupo de Trabajo sobre Política Migratoria
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
IMUMI	Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INM	Instituto Nacional de Migración
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGT	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
LM	Ley de Migración
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
PEM	Programa Especial de Migración 2014-2018
PGJE	Procuradurías Generales de Justicia de las Entidades Federativas
PGR	Procuraduría General de la República
PND	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
PNT	Programa Nacional 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

PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres
PRONAIND	Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación
PSRE	Programa de la Secretaría de Relaciones Exteriores
PSTPS	Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social
RG 26 CEDAW	Recomendación General no. 26 de la CEDAW
SS	Secretaría de Salud
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
SE	Secretaría de Economía
SECTUR	Secretaría de Turismo
SEDATU	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SEMARNAT	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
SEP	Secretaría de Educación Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SRE	Secretaría de Relaciones Exteriores
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UPM	Unidad de Política Migratoria

NOTAS

Introducción

- 1 Organización Internacional para las Migraciones (OIM) “Informe sobre las migraciones en el mundo 2013. El bienestar de los migrantes y el desarrollo”, 2013.
- 2 El art. 33 constitucional, que plasma el sentimiento de agravio de buena parte de la población mexicana ante los privilegios que gozaron sectores importantes de extranjeros a lo largo de la historia, no ha podido erradicarse, a pesar de que las modificaciones -para homologar la norma nacional de derechos humanos con la internacional- lo han dejado sin efecto. Para un análisis profundo de la inmigración a través de la intrincada relación entre Estado, nacionalidad y derechos civiles en México, ver: Yankelevich, 2011.
- 3 Entre otros factores, el autor destaca que las restricciones de la política migratoria mexicana en el siglo XX han estado motivadas por el nacionalismo revolucionario del quehacer político, las políticas

mestizófilas, las altas tasas de emigración y retorno de mexicanos en Estados Unidos, así como de migrantes en tránsito (Yankelevich, 2011). La política migratoria mexicana no ha podido dejar de seguir las tendencias internacionales, principalmente las estadounidenses, a excepción de casos extraordinarios, cuando ha abierto sus puertas a los perseguidos políticos.

- 4 Las líneas de acción contenidas en la planeación nacional 2013-2018 se encuentran detalladas en el cuadro 1 del capítulo dos

1. Trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas

- 5 Las estimaciones de esta población son divergentes de acuerdo con las bases y encuestas de medición utilizadas. Por ejemplo, la Secretaría de Gobernación estima que la población nacida en el extranjero sin ascendencia mexicana era de 0.56% en 2010 (SEGOB, 2014). La diferencia responde a que SEGOB utiliza encuestas especializadas o no en hogares realizadas por INEGI en

combinación con la base de Microdatos disponible derivados del Censo de Población y Vivienda 2010. Es importante tomar en consideración que esta estimación se realizó en el marco del diseño de los indicadores del Programa Especial de Migración, que actualmente están en revisión y reformulación.

- 6 Canales, Alejandro (s.f.) *El tema migratorio en la política exterior mexicana*. Seminario-Taller sobre el Fortalecimiento de las Capacidades Nacionales para la gestión de la Migración Internacional: “Nuevas tendencias, nuevos asuntos, nuevos enfoques de cara al futuro”. CELADE/CEPAL. http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/8/41138/07_alejandrocanales.pdf
- 7 Se trata de una encuesta de flujos laborales de personas de 15 años y más en la frontera sur mexicana. Comenzó en el año 2004, pero para 2008 amplió su cobertura a las fronteras de Guatemala con Honduras y El Salvador, por lo que cambió su denominación

- de Encuesta sobre Migración en la Frontera México-Guatemala (Emif-Guamex) a Encuesta sobre Migración en Frontera Sur (Emif-Sur).
- 8 El cruce transfronterizo o *commuting* hace referencia al movimiento poblacional que, con cierta regularidad y frecuencia, se produce entre el lugar de residencia y otro, sin que haya cambio de residencia (Jiménez, 2009). Dicho movimiento puede denominarse de varias maneras (movilidad cotidiana, movilidad diaria, conmutación o movilidad pendular) y suele estar asociado a la realización de actividades laborales, pero también puede estarlo con el estudio, la atención médica y el consumo (compras, turismo) (Módenes, 2008 y Jiménez, 2009). Si bien se le puede denominar movimiento cotidiano, la frecuencia no necesariamente es diaria, hay quienes se mueven con regularidad cada tres días o sólo durante los días hábiles (Jiménez, 2009). En la región fronteriza del Soconusco con Guatemala, se pueden encontrar distintas frecuencias de esta movilidad. Para efectos del análisis de la Emif-Sur, se considera al cruce con una estancia menor a 24 horas en México.
 - 9 El cruce temporal implica una estancia en México mayor a 24 horas –sin un límite final. El criterio de temporalidad de más de 24 horas ha sido fijado por la Emif-Sur para poder realizar comparaciones. En el caso de estas trabajadoras, la temporalidad varía: puede ser de dos días, una semana, un mes, una cosecha, seis meses, etc. El criterio unificador es que las trabajadoras consideran que su residencia está fuera de México.
 - 10 Los ambientes de salida en Centroamérica y los de recepción en Chiapas parecen un continuo de precariedad, donde amplios sectores de la población no tienen condiciones suficientes para vivir y trabajar dignamente. Ocho de cada diez personas en Chiapas vive en condiciones de pobreza (Coneval, 2012) y 97% de las localidades del estado están catalogadas como de alta y muy alta marginación (Conapo, 2012a). Siete de cada diez personas económicamente activas tiene ingresos de dos salarios mínimos o menos y sólo 1 de cada 10 cuenta con seguridad social (IMSS) (IMSS-STPS, 2013).
 - 11 Después del conflicto en Centroamérica, la pobreza se acentuó con las reformas estructurales del FMI, con un mayor impacto sobre las mujeres, quienes encontraron en la migración una alternativa para sostener a sus familias. Para profundizar sobre el tema, ver: Millman, 2013; Petrozziello, 2011; Monzón, 2006; Cortés Castellanos, 2005; Susan Martin, 2005; Pessar, 2005; Piper, 2005; Schmalzbauer, 2004; Boyd y Grieco, 2003; Martínez Pizarro, 2003; Ehrenreich y Hochschild (eds.), 2002; Oishi, 2002; Hondagneu-Sotelo, 2001; Mahler y Pessar, 2001; Sassen, 2000.
 - 12 La región del Soconusco en Chiapas y el Departamento de San Marcos en Guatemala tienen intensos lazos económicos y comerciales. Ver: Rojas, 2013; Castillo y Toussaint, 2010; y Ordóñez, 2005.
 - 13 Como se mencionó en páginas anteriores, “Tradicionalmente estos flujos han sido en buena medida indocumentados, aunque tolerados por las autoridades”. Canales, Alejandro; *op.cit.*
 - 14 En este sentido, el art. primero de la Constitución consagra el control de la convencionalidad: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”

15 El gobierno de México estableció un marco programático para el sexenio 2013-2018. Incluye el Plan Nacional de Desarrollo, los programas transversales, como el de género y migración, así como los programas de cada secretaría. En estos instrumentos, el Poder Ejecutivo establece los objetivos, prioridades y estrategias que delinean las acciones que deberá seguir la administración pública federal durante el sexenio.

2. Instrumentos internacionales de protección de los derechos de las trabajadoras migrantes.

16 Nota conceptual: *Promoción y protección de los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes en el mundo. Alianzas para la migración y el desarrollo humano: Prosperidad compartida—responsabilidad compartida*. Consulta previa a la cuarta reunión del FMMD organizada por UNIFEM (parte de ONU Mujeres) en asociación con el Gobierno de México. México, 7 y 8 de septiembre de 2010).

17 En congruencia con los planteamientos de las corrientes feministas en el análisis del papel de las mujeres en la migración. Ver, por ejemplo, Salazar Parreñas, 2001; Boyd y Grieco, 2003; Parella, 2003; Dobrowolsky y Tastsoglou, 2006.

18 Mientras que este documento aborda el cumplimiento *de jure* con la RG 26 CEDAW, el documento sobre la situación de las trabajadoras migrantes en Chiapas de este mismo proyecto enfoca su análisis en el cumplimiento *de facto* de los derechos de esta población.

19 DECRETO por el que se crea la Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5351463&fecha=08/07/2014

20 Acuerdo de cooperación en materia laboral entre México y Guatemala (2014) <https://migrationdeclassified.files.wordpress.com/2014/07/20110107-dos.pdf>

21 Convenios fundamentales de la OIT ratificados por México: Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, 1930; Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, 1951; Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957; Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Es importante notar que los Convenios 97 y 143 relativos a trabajadores migrantes no han sido ratificados por México.

3. Legislación nacional que regula el trabajo y protege los derechos de las migrantes en México

22 Esta categoría permite entrar a una persona extranjera a México y trabajar por un periodo menor a 180 días. Se requiere de una oferta de trabajo e invitación, o desempeñar una actividad en el marco de acuerdos interinstitucionales.

23 Esta categoría permite entrar a México y trabajar en la región de la frontera sur a una persona guatemalteca o beliceña por el periodo de un año, con autorización para entrar y salir del país sin restricciones. Se requiere de una oferta de trabajo para solicitar esta categoría. Es necesario diferenciarla de la categoría de Visitante Regional, con la que cuentan muchas trabajadoras migrantes, que permite entrar a México y permanecer por menos de tres días en el país, pero sin autorización para trabajar.

24 Se autoriza esta condición de estancia a aquellas personas que hayan sido víctimas o testigos de un delito cometido en México. Otorga permiso de trabajo cuando se otorga por causa humanitaria o por interés público.

25 Autoriza a la persona extranjera a entrar a México por un periodo no mayor a cuatro

- años, con la posibilidad de obtener permiso para trabajar si cuenta con oferta laboral. Tiene salidas y entradas al país irrestrictas y cuenta con derecho a la unidad familiar.
- 26 Existen otras razones que permiten obtener la residencia permanente, pero no necesariamente con permiso para trabajar, por ejemplo: por vínculo familiar, o por ser jubilados o pensionados que perciban un ingreso por servicios prestados en el exterior que les permita vivir en el país.
- 27 Implica contar con permiso de residencia temporal.
- 28 Autoriza a la persona extranjera a permanecer en México de manera indefinida, con entradas y salidas irrestrictas y con permiso para trabajar. El art. 54 especifica que es necesaria una oferta de empleo para obtener el permiso de trabajo y el art. 55 que tendrá derecho a la unidad familiar. Finalmente, el art. 57 establece que se podrá adquirir e ingresar bajo esta categoría a México, con autorización para trabajar, a través de un Sistema de Puntos que aún no se ha publicado. Sin embargo, este sistema está dirigido a atraer inversionistas y migración altamente calificada (art. 124 del Reglamento). Entre los criterios establecidos para
- determinar el puntaje (art. 125 del Reglamento), destacan: el nivel de escolaridad, experiencia laboral, si es inversionista, aptitudes en ciencia y tecnología, reconocimientos internacionales, etcétera.
- 29 La autoridad migratoria deberá clasificar la oferta conforme al Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) y, posteriormente, verificar si existe cuota para dicha ocupación y, de ser el caso, si no se excede el límite establecido (art. 123 del Reglamento).
- 30 La duración de la visa y autorización para trabajar depende de la información detallada en la oferta de empleo.
- 31 Ley que establece los derechos que se pagarán por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público.
- 32 El salario mínimo en 2013 para la zona geográfica B, donde se está inscrito el estado de Chiapas, era de \$61.38. Por lo tanto, se refiere a un ingreso menor a \$123 diarios.
- 33 En Chiapas, prácticamente 80% de la población económicamente activa está ocupada en la economía informal (STPS-INEGI, 2013).
- 34 El Grupo de Trabajo sobre Política Migratoria (GTPM) se constituyó en octubre de 2010 con el objetivo de promover el desarrollo de un marco normativo migratorio y de política pública con perspectiva de derechos humanos. Está integrado por las siguientes organizaciones de la sociedad civil: Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdoba, A.C.; PRODH Centro de Derechos Humanos Miguel Agustín Pro Juárez; Coalición Pro defensa del Migrante de Baja California; DPMH Dimensión Pastoral para la Movilidad Humana; FUNDAR Centro de Análisis e Investigación, A.C.; I(dh)reas, Litigio Estratégico en Derechos Humanos; INEDIM Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración; IMUMI Instituto para las Mujeres en la Migración; INSYDE Instituto para la Seguridad y la Democracia; NALACC Alianza Nacional de Comunidades Caribeñas y Latinoamericanas; REDIM Red por los Derechos de la Infancia en México; Sin Fronteras, IAP; Manuel Ángel Castillo García, Grupo Guatemala-México; Leticia Calderón, Analista en temas migratorios; Gisele Lisa Bonnici, Consultora; José Antonio Guevara, Consultor; Karina Arias, Consultora.
- 35 Muchas trabajadoras migrantes en Chiapas provenientes de los departamentos vecinos

- de Guatemala cuentan con la condición de estancia de Visitante Regional, que las autoriza a ingresar y permanecer en México por un periodo menor a tres días, pero no les otorga permiso para trabajar y recibir remuneración. De hecho, el Reglamento considera una sanción y cancelación de la tarjeta de visitante regional por incumplimiento de obligaciones.
- 36 Si bien pareciera que a partir de 2008 ha aumentado el número de mujeres registradas como “trabajadoras”, no es posible conocer este dato mediante la EMIF, toda vez que los datos no son comparables anualmente por las variaciones metodológicas de la encuesta en el tiempo (Rojas, 2013). Tampoco se ha desarrollado un monitoreo del proceso de documentación que arroje resultados concluyentes (Rojas, 2013). En este sentido, para diseñar una acción afirmativa de esta naturaleza, es fundamental un estudio previo de este proceso de documentación y contratación.
- 37 En el caso de la residencia permanente, mientras que el art. 52 de la Ley de Migración establece que requiere de una oferta laboral para contar con permiso de trabajo, el art. 157 del Reglamento asienta que la tarjeta de residente permanente implica el derecho de
- entradas y salidas libres, así como el permiso de trabajo para mayores de edad. Por lo tanto, es necesario armonizar ambos instrumentos, a fin de que la Ley de Migración claramente desvincule del empleador el permiso de trabajo para las personas extranjeras con residencia permanente.
- 38 En el cuadro A, en el anexo, se puede observar a mayor detalle los derechos que otorga la LFT ante cada barrera.
- 39 Sin embargo, como se muestra más adelante, el trabajo del hogar y el trabajo agrícola han sido clasificados en la LFT como trabajos especiales. Específicamente en el caso del trabajo del hogar no se reconocen plenamente la totalidad de estos derechos, entre otros: la duración de la jornada y el derecho a la seguridad social.
- 40 La reforma de la Ley Federal del Trabajo en 2012 amplió las sanciones a empleadores (art.994). Esta reforma condujo a la reforma del Reglamento de Inspección Laboral, que incluyó la asistencia técnica, revisiones extraordinarias y mecanismos alternos a la inspección del trabajo (arts.18, 28 y 46, respectivamente).
- 41 De acuerdo con la OIT, el trabajo digno o decente involucra el respeto de los derechos
- fundamentales en el trabajo, según se desprende de la Declaración de Derechos y Principios fundamentales y su Seguimiento de 1998. La LFT lo define como “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”.
- 42 Después de la guardería para los y las hijas en edad escolar, la LFT no contempla estructuras públicas para su cuidado u horarios compatibles de trabajo-escuela que permitan la conciliación del trabajo y la crianza. Sin redes familiares y sociales, o instancias privadas —que conllevan un costo—, las responsabilidades de los cuidados de las y los hijos

- suelen recaer en las madres, lo que da lugar a la discriminación laboral o a una doble jornada de trabajo. En el caso de las trabajadoras migrantes también tiene un impacto: promueve las cadenas globales de cuidado y el ejercicio de la maternidad transnacional (en el lugar de origen de la trabajadora migrante una mujer se queda al cuidado de sus hijos, mientras ella cuida a los hijos de otra mujer en el país de destino; y encuentra la manera para comunicarse y vincularse con sus propios hijos).
- 43 La LFT dispone que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fije salarios mínimos profesionales a las personas que se ocupan en el sector del trabajo del hogar. Sin embargo, los salarios mínimos profesionales no contemplan a este sector, por lo que quedan reguladas por los salarios mínimos generales, que son más bajos, generando una inconsistencia.
- 44 Este Sistema refleja la estructura ocupacional del país a partir de la realidad del mercado de trabajo nacional. Está elaborado por el Comité Técnico Especializado de Estadísticas del Trabajo y Previsión Social a través del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y la Secretaría de Economía (SE).
- 45 Las trabajadoras de la industria del sexo cuentan con los derechos que les otorga la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como por la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas. Finalmente, para proteger a las mujeres que puedan encontrarse en situación de trata, destaca —a nivel federal— la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas.
- 46 La LFT (Art.333) establece una jornada de trabajo “ordinaria” para los trabajadores domésticos de 12 horas y no de ocho horas como es la regla general, dado que se habla de nueve horas de descanso nocturno y de tres horas de descanso diario.
- 47 En 2010, una de cada diez mexicanas (PEA) era trabajadora del hogar (INEGI, 2012). De 2 millones de trabajadoras y trabajadores del hogar en México, únicamente 2,540 están inscritos al programa de seguridad del IMSS (datos del IMSS e INEGI, El Universal, 2014).
- 48 La Comisión para la Igualdad de Género del Senado de la República actualmente impulsa la ratificación de este Convenio.
- 49 Mientras que el Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no contempla la ratificación de este Convenio de la OIT, sí planifica la ratificación de los Convenios 100 (igualdad de oportunidades) y 156 (igualdad en la remuneración), en sus líneas de acción 3.2.1 y 3.5.1, respectivamente.
- 50 Para una revisión profunda de la situación de las mujeres migrantes en Chiapas, ver: Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova, 1999 y 2012; Castillo y Ángeles, 2000; Bronfman et.al, 2001; Rodríguez Ocegüera, 2001; Rojas, 2011, 2010 y 2002; Rojas y Ángeles, 2012, 2008 y 2002; Ángeles, et.al., 2004; Díaz Prieto y Kuhner, 2007c; Castro Soto, 2010; Fernández, 2006; Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas, 2008; Pérez, 2010; Pérez y Roldán, 2011; Leyva y Quintino, 2011a y 2011b.
- 51 Es importante señalar que durante el presente año 2014 se han realizado una serie de

reformas a esta ley con el fin de añadir agravantes, nuevas conductas delictivas y sanciones más severas. Las reformas ahora incluyen una mayor variedad de delitos que pueden ser considerados como trata de personas, como la explotación con fines pornográficos, el turismo sexual de menores de edad, el matrimonio forzado, el embarazo forzado, la servidumbre forzada, para extraer órganos y el reclutamiento forzado en un grupo armado. También agrega principios internacionales como la protección a la vida, a la dignidad humana, la libertad, la seguridad y los derechos de las víctimas, y establece que estas tienen derecho a la intimidad, lo que implica que puedan proteger su identidad, sus datos personales o cualquier información que pudiera volver a victimizarla. Además, la reforma obliga a las 32 entidades a crear refugios, albergues o casas de transición para las víctimas de trata, en vez de sólo “apoyar” su creación, como lo pedía la ley anterior. En la reforma también se establece una sanción de hasta 10 años de cárcel para el matrimonio forzado o con engaños, que tenga como fin mantener en cautiverio a mujeres que son víctimas, a quien retenga a los hijos de las víctimas como una forma de obligarlas y mantenerlas en redes de explotación

sexual. http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-ob12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_prevenir_erradicar_sancionar_trata.htm

52 Durante la elaboración de este documento, la LGT está en proceso de reformas legislativas sustantivas sobre los delitos de trata, impartición de justicia y sanciones, que no han podido ser consideradas en este análisis.

53 El art. 10 de la LGT define la trata como toda acción u omisión dolosa de una o varias personas para captar, enganchar, transportar, transferir, retener, entregar, recibir o alojar a una o varias personas con fines de explotación.

54 Reconoce como situaciones de trata: la esclavitud; la condición de siervo; la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual; la explotación laboral; el trabajo o servicios forzados; la mendicidad forzosa; la utilización de personas menores de dieciocho años en actividades delictivas; la adopción ilegal de persona menor de dieciocho años; el matrimonio forzoso o servil; el tráfico de órganos, tejidos y células de seres humanos vivos; y la experimentación biomédica ilícita en seres humanos.

55 De acuerdo con el art. 89 VIII de la LGT, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social brindará capacitación para el trabajo, ofrecerá oportunidades de su bolsa de trabajo y firmará convenios con empresas para brindar oportunidades de rehabilitación y resocialización a las víctimas del delito previsto en esta Ley por medio de oportunidades de empleo, así como incrementará sus inspecciones a los centros laborales, en el ámbito de su competencia, para prevenir y detectar oportunamente dicho delito.

56 En 2013, la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicó un protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que afecten a personas migrantes y sujetas de protección internacional, así como un protocolo para juzgar con perspectiva de género (SCJN, 2013b y 2013c).

57 Para una revisión profunda de la situación de las mujeres migrantes en Chiapas, ver: Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova, 1999 y 2012; Castillo y Ángeles, 2000; Bronfman et. al, 2001; Rodríguez Ocegüera, 2001; Rojas, 2011, 2010 y 2002; Rojas y Ángeles, 2012, 2008 y 2002; Ángeles, et. al., 2004; Díaz Prieto y Kuhner, 2007c; Castro Soto, 2010; Fernández, 2006; Instituto Estatal de las Muje-

res de Chiapas, 2008; Pérez, 2010; Pérez y Roldán, 2011; Leyva y Quintino, 2011a y 2011b.

58 De acuerdo con los arts. 85 y 86 de la ley, la Comisión estará integrada por los titulares de la Secretaría de Gobernación; Secretaría de Comunicaciones y Transportes; Secretaría de Relaciones Exteriores; Secretaría de Seguridad Pública; Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Secretaría de Salud; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Educación Pública; Secretaría de Turismo; Procuraduría General de la República; Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia; Procuraduría Social de Atención a Víctimas del Delito; Instituto Nacional de las Mujeres; Instituto Nacional de Migración y el Instituto Nacional de Ciencias Penales. Además podrán participar en las reuniones de la Comisión Intersecretarial, con derecho a voz pero sin voto un representante de cada una de las Cámaras del Congreso de la Unión, un representante del Poder Judicial de la Federación, tres Gobernadores, un representante de cada una de las organizaciones de municipios, un representante de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; un representante del Consejo Nacional de Población; tres representantes de la Organización de Organismos Oficiales de Defensa de los Derechos

Humanos; tres representantes de la Conferencia Nacional de Procuradores Generales de Justicia; un representante del Consejo Nacional de Seguridad Pública; tres representantes de organizaciones de la sociedad civil y tres expertos académicos con conocimiento y trabajo relevante sobre el tema de trata de personas.

BIBLIOGRAFÍA

- Ancheita Pagaza, Alejandra Constanza y Bonnici, Gisele Lisa (2013a), *¿Quo Vadis? Reclutamiento y contratación de trabajadores migrantes y su acceso a la seguridad social: dinámicas de los sistemas de trabajo temporal migratorio en Norte y Centroamérica. Informe de investigación*, México, INEDIM (Instituto de Estudios y Divulgación sobre Migración A.C.), 218 p.
- Ángeles Cruz, Hugo (2010), "Las migraciones internacionales en la frontera sur de México", en Francisco Alba, Manuel Ángel Castillo y Gustavo Verduzco (Coords.), *Migraciones Internacionales*, México, D.F., El Colegio de México, pp. 437-479 (Los grandes problemas de México, v.3).
- Ángeles Cruz, Hugo, Cristina Robledo y Ana Isabel Soto (2004), "Trabajo y migración femenina en la frontera sur de México. Las trabajadoras domésticas guatemaltecas en la ciudad de Tapachula, Chiapas", ponencia presentada en el Seminario Internacional Mujer y Migración, Hermosillo, Sonora, Federación Mexicana de Universitarias A. C. (FEMU), 11-13 de noviembre.
- Arias Muñoz, Karina y Carmona Arellano, Nancy (2012), *Evolución y retos del marco normativo migratorio en México: Una perspectiva histórica*, México, Sin Fronteras IAP, 63 pp.
- AWID (2004), "Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica", en *Derechos de las Mujeres y cambio económico*, no.9, agosto <http://www.awid.org/esl/Library/Interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>.
- Banco Mundial (2014), World Development Indicators, GDP (current US\$), http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD/countries?order=wbapi_data_value_2013%20wbapi_data_value%20wbapi_data_value-last&sort=desc&display=default
- Blanco, Blanca (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*. Tesis para optar por el grado de Maestría en Antropología Social, CIESAS.
- Boyd, Monica y Grieco, Elizabeth (2003), "Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory", *Migration Information Source*, Migration Policy Institute, marzo, <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=106>
- Bronfman, Mario, Uribe, Patricia, Halperin, David y Herrera, Cristina. (2001), "Mujeres al borde... vulnerabilidad a la infección por VIH en la frontera sur de México", en Esperanza Tuñón Pablos (coord.), *Mujeres en las fronteras; trabajo, salud y migración (Belice, Guatemala, Estados Unidos y México)*, México, El Colegio de la Frontera Sur, El Colegio de Sonora, El Colegio de la frontera Norte y Plaza y Valdés, pp.15-31.
- Casillas, Rodolfo (2006), *La trata de mujeres, adolescentes, niñas y niños en México. Un estudio exploratorio en Tapachula, Chiapas*, México D.F., Comisión Interamericana de Mujeres/ OEA/ OIM/ INMUJERES/ INM, 267 p

- Castillo, Manuel Ángel (2012), "Extranjeros en México, 2000-2010", *Coyuntura demográfica*, no. 2, México, SOMEDE, julio, pp. 57-61, <http://www.somede.org/coyuntura-demografica/articulos/castillo-20120716.pdf>
- Castillo, Manuel Ángel y Ángeles, Hugo (2000), *La participación laboral de los trabajadores agrícolas guatemaltecos en el Soconusco, Chiapas*, VI Reunión de Investigación demográfica en México "Balance y perspectivas de la demografía nacional ante el nuevo milenio"; SOMEDE, México, 31 de julio al 4 de agosto.
- Castillo, Manuel Ángel y Guerra, Germán (2012), "Discriminación y xenofobia en México", en Mónica Vereá (ed.), *Sentimientos, acciones y políticas anti-inmigrantes. América del Norte y la Unión Europea*, México, UNAM-CISAN, pp. 251-274;
- Castillo, Manuel Ángel y Toussaint, Mónica (2010), "Diagnóstico sobre las migraciones centroamericanas en Chiapas y sus impactos socioculturales", en *Migraciones: mirando al sur. Entrecruzamientos culturales en las migraciones centroamericanas*, México, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo e Instituto Nacional de Migración, 2010, pp. 88-97.
- Castro Soto, Óscar Arturo (coord.) (2010), *Mujeres transmigrantes*, Centro de Estudios Sociales y Culturales Antonio Montesinos, A.C. y Universidad Iberoamericana Puebla, México.
- Centro de Derechos Fray Matías de Córdoba, A.C., Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C. y GTPM (2014), Programa de Regularización Migratoria como una acción afirmativa, Tapachula, Chiapas, <http://imumi.org/attachments/2014/Accion-Afirmativa-regularizacion-migratoria-2014.pdf>
- Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdoba, Instituto para las Mujeres en la Migración y Médicos del Mundo Francia-Misión México (2013),
- Mesa de diálogo sobre el acceso de personas migrantes y sus familiares a programas y servicios en Chiapas, Tapachula, Chiapas, 17 de junio.
- Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdoba A.C. (2012), *Por el reconocimiento a la contribución significativa de las trabajadoras del hogar en la economía global. Situación de las y los trabajadores del hogar en la ciudad de Tapachula, Chiapas, Tapachula, México. Situación de las y los trabajadores del hogar en la ciudad de Tapachula, Chiapas, Tapachula, CDHFMC.*
- _____ (2003), *Trabajo y migración femenina en la frontera sur de México. Las trabajadoras domésticas guatemaltecas en la ciudad de Tapachula*, Tapachula, Chiapas, CDHFMC y El Colegio de la Frontera Sur, 18 p.
- _____ (1999), *Encuesta a trabajadoras del servicio doméstico*, Tapachula, CDHFMC (Documento interno no publicado).
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) (2012), *Análisis con perspectiva de género, desde el ámbito de las políticas públicas, en torno a la iniciativa del titular del Poder Ejecutivo Federal para reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, LXII Cámara de Diputados, México.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2014), Comunicado de Prensa CGCP/241/14, *La CNDH presentó el diagnóstico sobre la situación de la trata de personas en México*, México, D.F., 27 de agosto.
- CONAPO (2012), "Población inmigrante en México, 1990 - 2010", *Series sobre Migración en México*, México, http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=322&Itemid=251
- _____ (2012a), *Índice de marginación por localidad, 2010*, México, D.F., CONAPO.

- CONAPRED (2012), *Proteger los derechos humanos de las personas migrantes: reto múltiple del Estado mexicano*, Documento informativo, México, http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Dossier_Migr_2012_INACC.pdf
- _____ (2011), *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2010), Resultados sobre personas migrantes*, México, http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-MIGRANTES-Web_Accss.pdf
- _____ (2010), *Apuntes para la reflexión sobre la intolerancia en el México actual*, reporte para la Organización de Naciones Unidas, [www.conapred.org.mx/depositobv/Documento Informativo-Tolerancia.pdf](http://www.conapred.org.mx/depositobv/Documento%20Informativo-Tolerancia.pdf)
- CONAPRED y SEDESOL (2005), *Primera encuesta nacional sobre discriminación en México*, México, http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Encuesta_Nal_sobre_discriminacion_resumen.pdf
- Cortés Castellanos, Patricia (2005), *Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: derechos humanos, mitos y duras realidades*, Programa Regional de Población y Desarrollo, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), CEPAL, Santiago de Chile, noviembre.
- Díaz Prieto, Gabriela y Kuhner, Gretchen (2007c), *CEPI Working Paper no.13: Mujeres migrantes en México: propuestas de acciones y política pública*, México, Centro de Estudios y Programas Interamericanos, Instituto Tecnológico Autónomo de México, México, http://interamericanos.itam.mx/working_papers/13KUHNER.pdf.
- Dimmitt, Alyson L. Gnam (2013), "Mexico's Missed Opportunities to Protect Irregular Women Transmigrants: Applying a Gender Lens to Migration Law Reform", *Pacific Rim Law & Policy Journal*, vol.22, no.3, pp. 713-749.
- Dobrowolsky, Alexandra y Evangelina Tastsoglou (2006), "Crossing Boundaries and Making Connections", en Evangelina Tastsoglou y Alexandra Dobrowolsky (eds.), *Women, Migration and Citizenship. Making Local, National, and Transnational Connections*, Hampshire, Ashgate.
- El Universal (2014), "Facilitan registro de trabajo doméstico", por Ruth Rodríguez, 27 agosto, p.2.
- Ehrenreich, Barbara y Hochschild, Arlie (eds.) (2002), *Global Women; Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, Holt, New York.
- Fernández Casanueva, Carmen Guadalupe (2012), "Tan lejos y tan cerca: involucramientos transnacionales de inmigrantes hondureñas/os en la ciudad fronteriza de Tapachula, Chiapas, en *Migraciones Internacionales*, Vol. 6, Núm. 4, julio-diciembre, pp. 140-172
- _____ (2006), *Building Migratory Trajectories: Guatemalans, Salvadorians and Hondurans at the Southern Mexican Border*, Tesis de Doctorado en Sociología, University of Essex.
- Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD) / Global Forum on Migration and Development(2011), "Checklist to protect and support migrant domestic workers", *Domestic Workers at the Interface of Migration & Development: Action to Expand Good Practice*, Reunión temática co-organizada por los Gobiernos de Ghana, Jamaica y Suiza, ONU Mujeres, et.al., [/gfmd-fmmd.org/documents/switzerland/ghana/gfmd_swiss11_ghana_checklist.pdf](http://gfmd-fmmd.org/documents/switzerland/ghana/gfmd_swiss11_ghana_checklist.pdf).
- Grupo de Trabajo sobre Política Migratoria (2014), *Promover el desarrollo de un marco normativo y de política migratoria con perspectiva de derechos humanos*, Ciudad de México, febrero, [http://www.estudiosdemigracion.org/inedim2013/documentosypub/otros/gtpm/presentacion/p_GTPM_reformas_ley_migracion\(feb14\).pdf](http://www.estudiosdemigracion.org/inedim2013/documentosypub/otros/gtpm/presentacion/p_GTPM_reformas_ley_migracion(feb14).pdf).

- _____ (2011), *Aportes al debate sobre la Ley de Migración: Posicionamiento del Grupo de Trabajo*, <http://www.estudiosdemigracion.org/>.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette, *Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, University of California Press, Berkeley, 2001.
- Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas (2008), *Estudio diagnóstico de la situación de violencia y vulnerabilidad de las mujeres migrantes en Chiapas. Reporte final del Estudio*, realizado por Antonio Landa Guevara, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas, <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/chiapas/Chiso1.pdf>
- INEGI (2012), *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010*, México, INEGI, http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/perfil_soc_tdr_2010.pdf.
- _____ (2011), “Conociendo... nos”, *Informativo Oportuno*, Vol. 1, No. 1, mayo.
- INEGI, *Censos de Población y Vivienda, Población nacida en otro país residente en México, 2000 y 2010*, www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo63&c=23634&s=est
- INM (Instituto Nacional de Migración), Delegación Federal de Chiapas (2014), Solicitud de Acceso a la Información 0411100058114.
- INM, Consejo Nacional de Población (CONAPO), El Colegio de la Frontera Norte (El Colef), Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) (2012), *Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México, 2009 (EMIF SUR). Serie histórica 2004-2009*, México, D.F., INM/CONAPO/EL COLEF/SRE/STyPS.
- Instituto para las Mujeres en la Migración (IMUMI) 2013, *Diagnóstico sobre políticas públicas y programas para la protección de los derechos de las trabajadoras migrantes en la frontera sur de México*, elaborado en el marco del Proyecto de cooperación entre ONU Mujeres e IMUMI. México.
- Jiménez, Maren Andrea (2009), “Potencialidades de la medición cotidiana a través de los censos”, *Notas de Población*, Año XXXVI, No. 88, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile, noviembre, pp.163-185.
- Jolly, Susie y Hazel Reeves (2005), *Gender and Migration. Overview report*, Bridge Cutting Edge Pack Series, Institute for Development Studies, <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/cep-mig-or.pdf>
- Leyva, René y Quintino, Frida (eds.) (2011a), *Migración y salud sexual y reproductiva en la frontera sur de México*, México, Instituto Nacional de Salud Pública, AECID y UNFPA, <http://umys.insp.mx/docs/publicaciones/MigracionSSRMexElectronico.pdf>.
- _____ (eds.) (2011b), “Migrantes en tránsito por México: Derechos sexuales y reproductivos”, en: René Leyva y Frida Quintino (eds.), *Migración y salud sexual y reproductiva en la frontera sur de México*, México, Instituto Nacional de Salud Pública, AECID y UNFPA, <http://umys.insp.mx/docs/publicaciones/MigracionSSRMexElectronico.pdf>.
- Mahler, Sarah y Pessar, Patricia (2001), “Gendered Geographies of Power: Analyzing Gender Across Transnational Spaces”, *Identities: Global Studies in Culture and Power* 7, pp.441-459.
- Martin, Susan (2005), *2004 World Survey on the Role of Women in Development: Women and International Migration*, Department of Economic and Social Affairs (DESA), Division for the Advancement of Woman (DAW), United Nations, New York.

- Martínez Pizarro, Jorge (2011), *Migración internacional en América Latina y El Caribe. Nuevas tendencias, nuevos enfoques*, Santiago de Chile, CEPAL, <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/43634/lcr2170.pdf>
- _____ (2008), *América Latina y El Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo*, Santiago de Chile, CEPAL, http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/34889/capitulo_II.pdf
- Mazza, Jacqueline y Sohnen, Eleanor (2010), "On the Other Side of the Fence: Changing Dynamics of Migration in the Americas", *Migration Information Source*, Migration Policy Institute, mayo 27, <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=784>
- Millman, Heather L. (2013), "Mothering from afar: Conceptualizing Transnational Motherhood", *Totem: The University of Western Ontario Journal of Anthropology*, Vol.21, Iss. 1, Article 8, <http://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1265&context=totem>
- Módenes, Juan A. (2008), "Movilidad espacial, habitantes y lugares: retos conceptuales y metodológicos para la geodemografía", *Estudios Geográficos*, Vol. LXIX, No. 264, enero-junio, pp. 157-178.
- Monzón, Ana Silvia (2006), *Las viajeras invisibles: Mujeres migrantes en la región centroamericana y el sur de México*, PCS-CAMEX, Guatemala.
- Moreno Ramírez, Ileana, "Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México", México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 30 p., https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/150/Becarios_150.pdf
- OCDE (2013), *International Migration Outlook*, París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, <http://www.oecd.org/els/mig/imo-2013.htm>.
- Oishi, Nana (2002), *Gender and Migration: An Integrative Approach*, The Center for Comparative Immigration Studies, University of California, San Diego, Working Paper 49, Marzo.
- ONU Mujeres (2013), *Managing Labour Migration in ASEAN: Concerns for Women Migrant Workers*, Bangkok, UNIFEM, Oficina Regional de Asia Pacífico, <http://asiapacific.unwomen.org/publications/2013/1/managing-labour-migration-in-asean-concerns-for-women-migrant-workers>
- OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe) (2009), *Guide on Gender Sensitive Labour Migration Policies*, Viena, <http://www.osce.org/node/37228>
- _____ (2014), "Guía sobre políticas de migración laboral sensibles al género", Viena, Austria, <http://www.osce.org/es/secretariat/117292?download=true>
- Organización Internacional del Trabajo (1998), *The Sex Sector: The economic and social bases of prostitution in Southeast Asia*, dirigido por Lin Lean Lim, OIT, Ginebra.
- Organización Internacional para las Migraciones (2013), "Derechos de las mujeres migrantes", en *La protección de los derechos humanos de las personas migrantes: una guía para las y los servidores públicos*, Juan Carlos Calleros Alarcón (coord.), México, Centro de Estudios Migratorios y ACNUDH.
- Ortiz Magallón, Rosario (2008), "La equidad de género en la reforma laboral", en *Propuesta para una reforma laboral democrática*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/14.pdf>
- Parella Rubio, Sònia (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- Pérez García, Nancy (coord.) (2010), *Hacia la construcción de políticas públicas a favor de las mujeres migrantes. Caso Chiapas, México*, México, INCIDE Social y Sin Fronteras I.A.P.

- Pérez García, Nancy y Roldán Dávila, Genoveva (2011), *Mujeres migrantes en el Soconusco. Situación de su derecho a la salud, la identidad y el trabajo*, México, Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social (INCIDE Social A.C.), 150 p.
- Pérez Orozco, Amaia, Paiewonsky, Denise, y García Dominguez, Mar (2008), *Cruzando Fronteras II. Desarrollo y migración desde una perspectiva de género*, Santo Domingo, UN-INSTRAW.Lim, 1998
- Pessar, Patricia (2005), *Women, Gender, and International Migration Across and Beyond the Americas: Inequalities and Limited Empowerment*, Expert Group Meeting on International Migration and Development in Latin America and the Caribbean, United Nations Secretariat, Mexico City, 30 November- 2 December.
- Petrozziello, Allison (2013), *Género en marcha. Trabajando el nexo migración-desarrollo desde una perspectiva de género*, Santo Domingo, ONU Mujeres, http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/12/GeneroenMarcha_low%20pdf.pdf
- _____ (2011), "Feminised financial flows: how gender affects remittances in Honduran - US transnational families", *Gender & Development*, Vol. 19, No. 1, March, pp.53-67, http://www.remesasydesarrollo.org/uploads/media/Petrozziello_2011_Gender_remittances_Honduran_US_transnational_families_1_.pdf
- Piper, Nicola (2005), *Gender and migration, Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration*, Septiembre; Leah Schmalzbauer (2004), "Searching for wages and mothering from afar: the case of Honduran transnational families, *Journal of Marriage and Family*, Vol.66, pp.1317-1331.
- Redpath, Jillyannes (2006): "Human Rights of Migrant Women and International Protection Mechanisms". In *Female Migrants: Bridging the Gaps Throughout the Life Cycle*. Selected Papers of the UNFPA-IOM Expert Group Meeting, New York, May 2-3
- Rodríguez Chávez, Ernesto (2010), "La inmigración en México a inicios del siglo XXI", en Ernesto Rodríguez Chávez (coord.), *Extranjeros en México. Continuidades y aproximaciones*, México, Centro de Estudios Migratorios, INM.
- Rodríguez Ocegüera, P. (2001), "Abuso contra migrantes y defensa de su dignidad y derechos. El Caso de México", Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación, México, Universidad Abierta.
- Rojas Wiesner, Martha (2013), Entrevista realizada por Gabriela Díaz Prieto, ECOSUR, Chiapas, 5 de diciembre.
- _____ (2011), "Haciendo distinciones en la dinámica migratoria". *Ecofronteras* 41, enero-abril, pp.12-15
- _____ (2010), "Migración y educación en regiones fronterizas. El caso de los migrantes centroamericanos en Chiapas, un tema pendiente", en *Educación Superior y Sociedad*, Año 15. No. 2, julio-diciembre, pp.133-161.
- _____ (2002), "Mujeres migrantes en la frontera sur de México", en *Migración: México entre sus dos fronteras, 2000-2001*, México, Foro Migraciones, pp.93-101.
- Rojas Wiesner, Martha y Ángeles Cruz, Hugo (2012), "La situación de las mujeres migrantes en la frontera de México con Guatemala", en Tuñón Pablos, Esperanza y Rojas Wiesner, Martha (coords.) (2012), *Género y migración*, México, ECOSUR, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de Michoacán, CIESAS, vol.1.
- _____ (2008), "Gendered Migrations in the Americas: Mexico as Country of Origin, Destination and Transit", en Nicola Piper (ed.), *New Perspectives on Gender and Migration: Livelihood, Rights and Entit-*

- lements, Nueva York, Routledge, Taylor & Francis Group, pp.189-245.
- _____ (2002), *Participación de mujeres y menores en la migración laboral agrícola guatemalteca a la región del Soconusco*, Informe Técnico al Sistema de Investigación Benito Juárez (SIBEJ), Tapachula, El Colegio de la Frontera Sur.
- _____ (2000), "Migración femenina internacional en la frontera sur de México", en *Papeles de Población*, Vol. 6, núm. 23, enero-marzo, pp. 127-151
- Salazar Parreñas, Rhacel (2001), *Servants of globalization. Women, migration, and domestic work*, Stanford, Stanford University Press.
- Sassen, Saskia (2000), Women's Burden: Counter-geographies of globalization and the Feminization of Survival, 53 J. Int'l Affairs 503, 517-18.
- Schmalzbauer, Leah (2004), "Searching for wages and mothering from afar: the case of Honduran transnational families, *Journal of Marriage and Family*, Vol.66, pp.1317-1331; Martin, 2005, p.21;
- Smith, Robert, (2000), "Dilemas y perspectivas del sistema migratorio de América del Norte", *Comercio internacional*, vol. 50, núm. 4, pp. 289-304.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013), *Contradicción de Tesis 293/2011. "SCJN determina que las normas sobre derechos humanos contenidas en Tratados Internacionales tienen rango constitucional"*, México, <http://www2.scjn.gob.mx/asuntos-relevantes/pagina/seguimientoasuntosrelevantes/pub.aspx?id=129659&seguimientoid=556>
- _____ (2013b), Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que afecten a personas migrantes y sujetas de protección internacional, elaborado por Sin Fronteras, I.A.P., Suprema Corte de Justicia de la Nación, http://www.sinfronteras.org.mx/attachments/article/1491/Protocolo_Migrantes.pdf
- _____ (2013c), Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad, Suprema Corte de Justicia de la Nación, <http://www.amij.org.mx/site/protocolos/Protocolo%20Para%20Juzgar%20con%20Perspectiva%20de%20Genero.pdf>
- UNFPA, OACNUDH y ONU Mujeres (2012), *México ante la CEDAW*, México, UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas en México)/OACNUDH (Oficina en México del Alta Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos)/ONU Mujeres, 235 p.
- Unidad de Política Migratoria (2014), "Cuadro1.1. Total de entradas según condición de estancia, 2013", en *Boletín Estadístico 2013. Registro de entradas*, actualizado el 24 de junio, http://www.politicamigratoria.gob.mx/es_mx/SEGOB/Registro_de_Entradas_2013
- UNIFEM (2005), *Claim and Celebrate Women Migrants' Human Rights through CEDAW. The Case of Women Migrant Workers*, UNIFEM, Oficina Regional de Asia Pacífico, Preparado por Jean D'Cunha, Bangkok, http://www.unifem.org/materials/item_detailc768.html.
- United States Department of Labor (2014), "Minimum Wage", en *Wage and Hour Division*, <http://www.dol.gov/whd/minimumwage.htm>
- Valles Salas, Beatriz (2010), "Género y reforma laboral", en *Alegatos*, no. 76, México, septiembre-diciembre, <http://www-azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/69/76-11.pdf>.
- Yau, Jennifer (2005): "Promise and Prospects of the UN's Convention on Migrant Workers". Migration Information Source, <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=288>
- Yankelevich, Pablo (2011), *¿Deseables o inconvenientes? Las fronteras de la extranjería en el México posrevolucionario*, México, Bonilla Artigas Editores, Escuela

Nacional de Antropología e Historia, Veuvert Iberoamericana.

_____ (2009), *Nación y extranjería*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario México Nación Multicultural.

Yankelevich, Pablo y Chenillo, Paola (2009), "La arquitectura de la política de inmigración en México", en Pablo Yankelevich (coord.), *Nación y extranjería: la exclusión racial en las políticas migratorias de Argentina, Brasil, Cuba y México* México, UNAM.

Leyes, Reglamentos y Disposiciones Administrativas

Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación. 25 de mayo de 2011. México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMigra.pdf>

Reglamento de la Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación. 28 de septiembre de 2012. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5270615&fecha=28/09/2012

Lineamientos para los Trámites y Procedimientos Migratorios. Diario Oficial de la Federación. 8 de noviembre de 2012. dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5276967&fecha=08/11/2012

Lineamientos Generales para la expedición de visas que emiten las Secretarías de Gobernación y de Relaciones Exteriores. Diario Oficial de la Federación. 8 de noviembre de 2012. www.sre.gob.mx/images/stories/marconormativodoc/dof081112.pdf

Ley Federal de Derechos. Diario Oficial de la Federación. 13 de junio de 2014. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/107_130614.pdf

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012. México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación. 21 de diciembre de 2005 (última reforma 2 de abril de 2014), México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

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. Diario Oficial de la Federación. 14 de junio de 2012. México. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSEDMTP.pdf>

Reglamento de la 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. Diario Oficial de la Federación. 23 de septiembre de 2013. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5314923&fecha=23/09/2013

Documentos de Planeación Nacional 2013-2018

CONAPRED (2014), Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación, PRONAIND 2014-2018, México, Diario Oficial de la Federación, 30 de marzo, http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Pronaind%202014-2018_WEB_ACCSS.pdf

Gobierno de la República mexicana (2013), *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*, México, Diario Oficial de la Federación, 20 de mayo, <http://pnd.gob.mx/>

SEGOB (Secretaría de Gobernación) (2014a), *Programa Especial de Migración 2014-2018*, México, Diario Oficial de la Federación, 30 de abril, http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343074&fecha=30/04/2014

_____ (2014b), *Programa Nacional 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 2014-2018*, México, Diario Oficial de la Federación, 30 de abril, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSEDMTP.pdf>

SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público) (2013), *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. PROIGUALDAD 2013-2018*, México, Diario Oficial de la Federación, 30 de agosto, <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/11/Programa-Nacional-para-la-Igualdad-de-Oportunidades-y-no-Discriminaci%C3%B3n-contra-las-Mujeres-2013-2018.pdf>

STPS (Secretaría de Trabajo y Previsión Social) (2013), *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018*, México, Diario Oficial de la Federación, México, 13 de diciembre, http://www.inafed.gob.mx/work/models/inafed/Resource/368/1/images/Programa_sectorial_trabajo.pdf

SRE (2013), Programa de la Secretaría de Relaciones Exteriores, PSRE 2013-2018, Diario Oficial de la Federación, México, 13 de diciembre, <http://www.sre.gob.mx/images/stories/marconormativodoc/dof131213-p.pdf>

ONU Mujeres es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo.

ONU Mujeres apoya a los Estados Miembros de las Naciones Unidas en el establecimiento de normas internacionales para lograr la igualdad de género y trabaja con los gobiernos y la sociedad civil en la creación de leyes, políticas, programas y servicios necesarios para implementar dichas normas. También respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, enfocándose en cinco áreas prioritarias: el incremento del liderazgo y la participación de las mujeres; la participación de las mujeres en todos los procesos de paz y seguridad; el aumento del empoderamiento económico de las mujeres; y la incorporación de la igualdad de género como elemento central de la planificación del desarrollo y del presupuesto nacional. ONU Mujeres también coordina y promueve el trabajo del sistema de las Naciones Unidas para alcanzar la igualdad de género.



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Montes Urales 440, 2º. Piso Col. Lomas de Chapultepec, 11000 México, D.F.