El Colegio de la Frontera Norte

Evolución de las brechas salariales en el mercado laboral transfronterizo de Chiapas: Un estudio de las ocupaciones predominantes y sus características asociadas (2007 – 2022)

Tesis presentada por

Servando Valdes Cruz

para obtener el grado de

MAESTRO EN ESTUDIOS DE MIGRACIÓN INTERNACIONAL

Tijuana, B. C., México
2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director(a) de Tesis: Dra. Marie-Laure Coubès

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Dr. Luis Enrique Calva Sánchez, lector
2. Dra. Jessica Natalia Nájera Aguirre, lectora

A tu memoria,

Porque sé que, al igual que muchos, esperabas con emoción y orgullo que este momento llegara. Aunque hoy no estés físicamente para celebrarlo conmigo, siento tu presencia en cada paso que doy. Estoy seguro de que este logro te llenaría de alegría, y me aferro a la esperanza de que, desde donde estés, compartes conmigo esta satisfacción.
Gracias por tu cariño, por tus consejos, por tu sabiduría y por ser siempre una fuente de inspiración. Tu espíritu me acompaña, me guía y me impulsa a seguir adelante. Ahora sé que entre las estrellas tengo a alguien más que me cuida, y a quien jamás olvidaré.

Te ama y te extraña siempre, hasta el infinito y más allá

Flaco.

Agradecimientos

A **Dios, a los Santos y a Iyalode**, por todas las bendiciones que me han dado, por guiarme en este camino llamado vida, y por darme sabiduría y fortaleza en cada paso que doy.

A **El Colegio de la Frontera Norte** y a su cuerpo académico, por la formación recibida y por el acompañamiento otorgado durante todo el programa. Su compromiso con la enseñanza y el fortalecimiento del conocimiento ha sido pilar importante para alcanzar esta meta.

A la **Dra. Marie-Laure Coubès**, por su guía, su paciencia, sus comentarios y su apoyo incondicional durante el desarrollo y la conclusión de este trabajo. Su acompañamiento ha sido esencial en cada etapa de este proceso, con profundo agradecimiento y respeto.

A mis lectores, la **Dra. Jessica Nájera** y el **Dr. Luis Enrique Calva,** por sus valiosos comentarios y observaciones, los cuales enriquecieron de manera significativa el presente trabajo.

A mis padres, **Ana y Germán**, quienes han sido el pilar de mi vida. Gracias por su amor incondicional, por su cariño, por su inspiración, y por creer en mí en cada decisión. Este logro les pertenece también a ustedes; lo he alcanzado gracias a su ejemplo, su apoyo constante y con la más profunda admiración, respeto y amor.

A **Mariana**, compañera de infancia y de vida, por ser mi fuerza, mi inspiración, mi apoyo y mi refugio. Gracias por estar siempre, por creer en mí sin condiciones. Te amo, cara de rana recuerda de grande quiero ser como tú.

A **Matías**, quien desde hace siete años le ha dado un nuevo y gran significado a la palabra "tío". Gracias por hacerme tan feliz con tu presencia. La alegría de tenerte como sobrino es indescriptible. Te amo con todo mi corazón.

A **Sergio**, por tu apoyo constante en los buenos y malos momentos, y por ser parte fundamental de esta familia. Gracias siempre por estar.

A mis **abuelos**, por los momentos compartidos, por su amor inmenso y por enseñarme con ternura el valor del cariño sincero. Su huella en mi alma es imborrable. Los amo profundamente.

A **Filiberto**, por ser un apoyo constante, por tu cariño fraternal y por compartir conmigo tantas pasiones, aventuras y locuras a lo largo de la vida.

A **Antonio, Ana, Humberto, Karen y Bruno**, por recorrer este largo camino a mi lado. Gracias por ser mi lugar seguro, por acompañarme en los momentos difíciles, por celebrar y estar conmigo en mis logros, además de siempre levantarme de mis tropiezos. Los quiero.

Resumen

El presente trabajo evalúa la evolución de las brechas salariales entre trabajadores residentes y transfronterizos en el estado de Chiapas en años seleccionados entre 2007 y 2022, enfocado en las principales ocupaciones de inserción laboral de los trabajadores transfronterizos: agricultura, construcción, comercio ambulante y servicios domésticos. A partir del uso de información de las encuestas EMIF Sur y ENOE, se aplica una metodología propuesta que incluye la transformación de unidades de análisis —en el caso de la EMIF-Sur— de desplazamientos a personas migrantes, para posteriormente realizar el ajuste de factores de expansión y posteriormente el uso del modelo de descomposición Oaxaca-Blinder para estudiar la brecha salarial entre ambos grupos de trabajadores.

Los resultados obtenidos en el modelo muestran que las brechas salariales persisten y se explican parcialmente por factores observables como la escolaridad y las horas trabajadas. Sin embargo, una parte de la brecha obedece a factores no observables, principalmente a la informalidad laboral. Con ello se evidencia que los trabajadores transfronterizos, presentan condiciones de mayor precariedad laboral, menor acceso a derechos laborales y una inserción segmentada dentro del mercado laboral. El trabajo destaca que la segmentación del mercado laboral, además de la diferencia de las condiciones laborales impiden una igualdad salarial, incluso entre trabajadores que se insertan en las mismas ocupaciones. Esta investigación aporta elementos metodológicos y empíricos para el estudio del mercado laboral y la brecha salarial entre trabajadores transfronterizos y trabajadores residentes.

Palabras clave: Trabajadores transfronterizos, Brecha salarial, migración laboral, segmentación del mercado, Chiapas.

Abstract

This investigation evaluates the evolution of wage gaps between resident and cross-border workers in the state of Chiapas in selected years between 2007 and 2022, focusing on the main occupations of cross-border workers: agriculture, construction, street vending, and domestic services. Using information from the EMIF Sur and ENOE surveys, a proposed methodology is applied that includes the transformation of units of analysis—in the case of EMIF-Sur—from displacements to migrant persons, followed by the adjustment of expansion factors and the use of the Oaxaca-Blinder decomposition model to study the wage gap between the two groups of workers.

The results obtained in the model show that wage gaps persist and are partially explained by observable factors such as education and hours worked. However, part of the gap is due to unobservable factors, mainly labor informality. This shows that cross-border workers have more precarious working conditions, less access to labor rights, and segmented integration into the labor market. The study highlights that labor market segmentation, in addition to differences in working conditions, prevents wage equality, even among workers in the same occupations. This research provides methodological and empirical elements for the study of the labor market and the wage gap between cross-border workers and resident workers.

Keywords: cross-border workers, wage gap, labor migration, labor market segmentation, Chiapas.

Índice general

Capítulo I. Contexto Socioeconómico y migratorio de Chiapas: Evolución del mercado laboral la migración transfronteriza y condiciones laborales por ocupación (2007-2022). 4

1.1 Contexto social y características socioeconómicas y laborales del estado de Chiapas. 5

1.1.1 Contexto regional: territorio, PIB, pobreza y desigualdad. 5

1.1.2 Estructura, informalidad y participación en el mercado laboral de Chiapas 7

1.1.3 Ingreso y jornada laboral 12

1.1.4 Condiciones laborales según sexo 14

1.2 Relaciones transfronterizas entre Chiapas y Guatemala: Dinámicas y mercados laborales. 16

1.3 Condiciones laborales de los migrantes: orígenes y evolución 19

1.4 Legislación migratoria en México para migrantes guatemaltecos. 23

1.4.1 La documentación migratoria 26

1.5 Algunas conclusiones relevantes 29

Capítulo II. Marco teórico – conceptual: Brecha salarial laboral. 31

2.1 Estado de la Cuestión: Brecha salarial entre migrantes y no migrantes. 33

2.2 Brecha salarial y factores asociados. 38

2.3 Teorías económicas sobre la brecha salarial. 43

2.3.1 Teoría del capital humano 44

2.3.2 Teoría de la discriminación laboral 46

2.3.3 Teorías institucionales: teoría de la segmentación del mercado laboral 47

Capitulo III. Metodología para el estudio de la brecha salarial en las principales ocupaciones del mercado laboral transfronterizo. 50

3.1 Fuentes de información 52

3.1.1 EMIF Sur 52

3.1.2 ENOE 53

3.2 Poblaciones objetivo: Construcción de los sectores ocupacionales. 53

3.3 Determinantes de la brecha salarial 57

3.4 Construcción del Ingreso laboral en términos mensuales e ingreso por hora. 60

3.5 Transformación de desplazamientos a migrantes 62

3.5.1 Metodología para la estimación de migrantes a partir de desplazamientos 63

3.5.2 Cálculo de la variable "Frecuencia trimestral de cruces" 63
3.5.3 Ajuste del factor de expansión 64
3.6 Descomposición de Oaxaca Blinder 65

Capitulo IV. Ocupaciones predominantes en el mercado laboral transfronterizo: condiciones laborales de trabajadores residentes y transfronterizos por ocupación. 68
4.1 Trabajadores agrícolas 72
4.2 Trabajadores de la construcción 77
4.3 Vendedores ambulantes 82
4.4 Trabajadores en servicios domésticos 89
4.5 Algunas conclusiones relevantes. 94

Capitulo V. Ingresos laborales y brecha salarial en el mercado laboral transfronterizo ..96
5.1 Ingresos laborales por ocupación 104
5.1.1 Trabajadores en el sector agrícola. 104
5.1.2 Trabajadores en la construcción. 105
5.1.3 Vendedores ambulantes. 107
5.1.4 Trabajadores en servicios domésticos 109
5.2 Modelo de brecha salarial 110

Conclusiones 117
Anexo 1 127
Anexo 2 132
Anexo 3 134
Bibliografía 139

Índice de figuras

Figura 1. Evolución del PIB en Chiapas por sector de actividad 2007-2021 6

Figura 2. Tasa de participación en los estados del sureste de México, por trimestre 2007-2023 8

Figura 3. Distribución de la PEA ocupada de Chiapas por posición en la ocupación Años seleccionados 2007-2022, tercer trimestre. 11

Figura 4. Nivel de ingreso en el mercado laboral de Chiapas. Años seleccionados 2007-2022, tercer trimestre..... 12

Figura 5. Ingreso laboral promedio por sexo en el mercado laboral de Chiapas. Años seleccionados 2007-2022, tercer trimestre. 15

Figura 6. Condición de documento migratorio-laboral para cruzar a México. Flujo total entrevistado. Años seleccionados 2007-2019. 26

Figura 7. Diagrama de flujo de la población objetivo. 55

Figura 8. Distribución por grupo de edad de los trabajadores agrícolas de Chiapas y trabajadores transfronterizos. Años seleccionados 2007-2022. 74

Figura 9. Distribución por grupo de horas trabajadas de los trabajadores agrícolas de Chiapas y transfronterizos, Años seleccionados 2007-2022. 76

Figura 10. Distribución por grupo de edad de los trabajadores de la construcción. Años seleccionados 2007 - 2022. 80

Figura 11. Distribución por horas trabajadas a la semana de los trabajadores de la construcción. Años seleccionados 2007 - 2022. 81

Figura 12. Distribución por grupos de edad de los vendedores ambulantes años seleccionados 2007 - 2022. 85

Figura 13. Distribución por horas trabajadas por semana de los vendedores ambulantes 2007 - 2022. 87

Figura 14. Distribución por grupo de edad de las trabajadoras domésticas años seleccionados 2007 - 2022. 92

Figura 15. Distribución horas trabajadas por semana de las trabajadoras domésticos 2007 - 2022..... 93

Figura 16. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos. Pesos mexicanos constantes. Años seleccionados 2007- 2022. 102

Figura 17. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos insertados en el sector agrícola. Pesos mexicanos constantes 2007 - 2022..... 104

Figura 18. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos en la construcción. Pesos mexicanos constantes 2007 - 2022..... 106

Figura 19. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos en la venta ambulante. Pesos mexicanos constantes 2007 - 2022.... 107

Figura 20. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos en servicios domésticos. Pesos mexicanos constantes 2007 - 2022. 109

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Población ocupada por sector de actividad económica en Chiapas. Años seleccionados 2007-2022, tercer trimestre..... 9

Cuadro 2. Categorías ocupacionales. 56

Cuadro 3. Variables utilizadas para el estudio de la brecha salarial. 59

Cuadro 4. Distribución porcentual de la PEA ocupada por ocupación en Chiapas. Años seleccionados 2007-2022. 70

Cuadro 5. Distribución porcentual de los trabajadores transfronterizos en el mercado laboral de Chiapas por ocupación. Años seleccionados 2007-2022..... 71

Cuadro 6. Frecuencia de cruce de los trabajadores transfronterizos agrícolas. Estadísticas descriptivas del número de cruces por trimestre 2007 y 2022. 73

Cuadro 7. Permanencia en México de los trabajadores transfronterizos agrícolas. Número de días al trimestre 2007 y 2022..... 73

Cuadro 8. Frecuencia de cruce de los trabajadores transfronterizos de la construcción. Estadísticas descriptivas del número de cruces por trimestre 2007 y 2022. 78

Cuadro 9. Permanencia en México de los trabajadores transfronterizos de la construcción. Número de días al trimestre 2007 y 2022. 78

Cuadro 10. Frecuencia de cruce de los vendedores ambulantes transfronterizos. Estadísticas descriptivas del número de cruces por trimestre 2007 y 2022. 83

Cuadro 11. Permanencia en México de los vendedores ambulantes transfronterizos. Número de días al trimestre 2007 y 2022..... 84

Cuadro 12. Frecuencia de cruce de los trabajadores transfronterizos en servicios domésticos. Estadísticas descriptivas del número de cruces por trimestre 2007 y 2022. 89

Cuadro 13. Permanencia en México de los trabajadores en servicios domésticos. Número de días al trimestre 2007 y 2022..... 90

Cuadro 14. Ingreso laboral mensual. Trabajadores residentes de Chiapas 2007 y 2022. Pesos mexicanos constantes de 2022. 97

Cuadro 15. Ingresos laborales por hora trabajada. Trabajadores residentes 2007 y 2022. Pesos mexicanos constantes de 2022. 99

Cuadro 16. Ingreso laboral mensual. Trabajadores Transfronterizos 2007 y 2022. Pesos mexicanos constantes de 2022. 100

Cuadro 17. Ingresos laborales por hora trabajada. Trabajadores Transfronterizas 2007 y 2022. Pesos mexicanos constantes de 2022. 101

Cuadro 18. Descomposición de Oaxaca -Blinder para el ingreso laboral por hora, entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos 2007. 112

Cuadro 19. Descomposición de Oaxaca -Blinder para el ingreso laboral por hora, entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos 2022. 115

Introducción

El presente estudio tiene como objetivo investigar la posible existencia de una brecha salarial entre trabajadores transfronterizos y trabajadores residentes en el mercado laboral de Chiapas, los cuales de acuerdo con los tabulados y series históricas de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF-Sur) se insertan en cuatro ocupaciones principales: trabajadores agrícolas, trabajadores de la construcción, vendedores ambulantes y trabajadores de servicios domésticos (El Colegio de la Frontera Norte, s.f.). Este fenómeno ha sido influenciado por una combinación de factores socioeconómicos, políticos y migratorios que han afectado de manera sustancial la distribución de oportunidades laborales y las condiciones de trabajo entre ambos grupos de trabajadores.

Se busca determinar e identificar si factores socioeconómicos y laborales que guardan alguna relación con la posible existencia de una brecha salarial entre trabajadores transfronterizos y residentes en las ocupaciones predominantes del mercado laboral de Chiapas. Este análisis permitirá entender las características ocupacionales, como la posición en el trabajo y las horas trabajadas, además de las diferencias demográficas y educativas que afectan la integración en el mercado laboral.

Diversos autores han investigado las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores guatemaltecos en Chiapas, destacándose los estudios de Meza (2015; 2016), Nájera (2011), así como los informes y reportes de la OIM y la OIT (2020; 2022; 2023). Estos trabajos muestran un panorama general e integral sobre la composición y condiciones de los trabajadores transfronterizos, los cuales se desplazan de manera diaria o temporal para realizar actividades laborales principalmente en Chiapas. Una característica compartida por estos estudios es la identificación de las cuatro ocupaciones predominantes donde se emplean los trabajadores transfronterizos: la agricultura, la construcción, la venta ambulante y el servicio doméstico. Además, estos análisis ofrecen distintas perspectivas sobre las características de los desplazamientos, así como sobre el estatus y la condición migratoria de estos trabajadores, destacando las implicaciones laborales y sociales derivadas de su movilidad.

La investigación busca corroborar —basada en el estado de cuestión, así como en las conclusiones y resultados de los estudios previos— si los trabajadores transfronterizos en Chiapas enfrentan condiciones laborales menos favorables y disparidades salariales más

acentuadas en comparación con sus contrapartes residentes, incluso en las mismas ocupaciones. Dentro de los factores que pueden influir en la explicación de esta brecha salarial están la posición ocupacional, las horas trabajadas y las características demográficas y educativas de la fuerza laboral.

Con ello se buscan abordar los objetivos específicos de esta investigación:

- Evaluar los cambios en las condiciones laborales de los trabajadores transfronterizos y residentes, poniendo énfasis en la duración de la jornada laboral, la seguridad y salud en el trabajo, el nivel educativo y los ingresos salariales. Se busca identificar tendencias y factores que han influido en la mejora o deterioro de estas condiciones.
- Determinar magnitud de la brecha salarial en las principales ocupaciones de inserción de los trabajadores transfronterizos (trabajadores agrícolas, de la construcción, vendedores ambulantes y de servicios domésticos) y analizar su evolución a lo largo del tiempo.
- Explorar cómo variables como la posición ocupacional, las horas trabajadas, el nivel educativo, la edad y el género afectan la brecha salarial y las condiciones laborales de los trabajadores transfronterizos y trabajadores residentes en Chiapas.

El capítulo 1 establece el contexto social y económico dentro del cual se encuentra el mercado laboral de Chiapas. El capítulo inicia con una caracterización socioeconómica del estado, destacando sus índices de pobreza, marginación y desigualdad, que configuran un panorama laboral complejo y vulnerable debido a sus altos índices. Con ello, se analiza el mercado laboral, haciendo énfasis en las características ocupacionales y el acceso de los trabajadores transfronterizos a empleos en sectores importantes como la agricultura, la construcción, el comercio ambulante y los servicios domésticos identificando estas ocupaciones como las cuatro principales donde se insertan los trabajadores transfronterizos en México.

El capítulo 2 inicia con un estado de la cuestión donde se analizan los estudios previos realizados sobre las brechas salariales entre migrantes y no migrantes, él cual proporciona una visión que enriquece el enfoque de la investigación. A partir de ello se construye el marco teórico que justifica el análisis de las disparidades salariales. Se ofrece una definición de la brecha salarial además de sus factores asociados, los cuales pueden ser el nivel educativo, el género, la etnicidad y el estatus migratorio. Además, se revisan teorías económicas relevantes, desde el capital

humano hasta la segmentación laboral, que permiten contextualizar y explicar las brechas salariales observadas entre trabajadores residentes y transfronterizos.

La descripción detallada de las estrategias metodológicas empleadas para abordar el análisis se describe en el capítulo 3 donde además se presenta un análisis de las dos principales fuentes de información, la ENOE y la EMIF Sur, y se discuten los retos asociados a su comparabilidad. Específicamente se muestra la metodología para el ajuste a los factores de ponderación de la EMIF Sur para cambiar la medición de los desplazamientos trimestrales a una estimación del número de trabajadores transfronterizos. Además, se explican los criterios para la construcción de variables clave, como el ingreso laboral mensual y por hora, las horas trabajadas, y los sectores ocupacionales. Port último, se detalla el uso de la descomposición de Oaxaca-Blinder, para analizar las brechas salariales entre trabajadores transfronterizos y residentes en términos de sus componentes explicados y no explicados, permitiendo identificar factores estructurales.

En el capítulo 4 se analizan las condiciones laborales de los trabajadores residentes y transfronterizos en las cuatro principales ocupaciones de inserción: la agricultura, la construcción, la venta ambulante y los servicios domésticos. En cada ocupación, se analizan diversos factores como son: frecuencia de cruce y tiempo de permanencia en México, distribución de los trabajadores por grupo de edad y nivel educativo la jornada laboral, la posición en la ocupación, el acceso a prestaciones laborales. También se abordan las particularidades de género y estatus migratorio que configuran la composición interna de cada sector. El análisis detallado de este capítulo muestra cómo ciertos factores contribuyen a la vulnerabilidad de los trabajadores transfronterizos, incluso cuando desempeñan las mismas actividades que los trabajadores residentes.

Por último, el capítulo 5 presenta los resultados del análisis de las brechas salariales entre trabajadores residentes y transfronterizos, él cual muestra la comparación de los ingresos laborales por ocupación. Se muestra cómo las características observables, principalmente la escolaridad y las horas trabajadas, explican parcialmente las brechas salariales, mientras que, por otro lado, los factores no observables, como la discriminación y las desigualdades estructurales, juegan un papel determinante en la explicación de la brecha salarial. También se incluyen modelos econométricos (Oaxaca-Blinder) que permiten descomponer la brecha salarial y analizar cómo variables sociodemográficas y laborales contribuyen a estas diferencias.

Capítulo I. Contexto Socioeconómico y migratorio de Chiapas: Evolución del mercado laboral la migración transfronteriza y condiciones laborales por ocupación (2007-2022).

Este capítulo tiene como propósito ofrecer un panorama general del contexto socioeconómico y migratorio del estado de Chiapas, con énfasis en las características del mercado laboral y su relación con las dinámicas migratorias transfronterizas. En el apartado 1.1, se mencionan las principales características económicas, sociales y laborales de Chiapas. La contextualización presentada considera elementos del territorio, así mismo como datos generales sobre el Producto Interno Bruto (PIB), e indicadores sociales como los niveles de pobreza y desigualdad que caracterizan al Estado. Esta contextualización permite entender el entorno estructural, social, económico y laboral donde se insertan tanto los trabajadores residentes, así como los trabajadores transfronterizos.

Además, se presentan las condiciones del mercado laboral en Chiapas, con ello se incluyen aspectos importantes a considerar como el empleo, la informalidad, la estructura ocupacional, el ingreso laboral, la duración de la jornada de trabajo, y a través de un análisis diferenciado por sexo las principales condiciones laborales. El análisis presentado por sexo permite mostrar las desigualdades persistentes dentro del mercado laboral local.

Es importante señalar que, aunque el objetivo central de esta investigación sea la migración laboral transfronteriza, así como las condiciones de inserción de los trabajadores guatemaltecos en el sur de México, es importante establecer un marco de referencia sobre la estructura del mercado laboral y las condiciones del empleo en Chiapas. Este abordaje general proporciona elementos de contraste y referencia para analizar, más adelante, las trayectorias laborales de la población migrante transfronteriza.

Si bien, desde el punto de vista analítico, podría resultar más adecuado delimitar el estudio únicamente a la región del Soconusco o a los municipios colindantes con Guatemala, donde se concentra una proporción significativa de los cruces laborales transfronterizos (según datos de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México - EMIF Sur), la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) no ofrece representatividad estadística a nivel municipal para

realizar un análisis más acotado. Por esta razón, el análisis presentado en esta primera sección toma como base a la población trabajadora del estado de Chiapas en su conjunto, constituyendo una primera aproximación a la comparación entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos.

Es importante subrayar que la información presentada en la primera sección del capítulo— referente a condiciones socioeconómicas y laborales— se basa exclusivamente en los datos publicados por la ENOE. Esta encuesta no incluye a la población transfronteriza guatemalteca, pero sí ofrece un panorama detallado de las condiciones laborales de la población trabajadora que reside en Chiapas, independientemente de su nacionalidad.

En consecuencia, esta sección se centra en describir el perfil de los trabajadores residentes, es decir, aquellos que viven y laboran en Chiapas bajo condiciones legales, y que constituyen el punto de comparación principal para el análisis posterior sobre los trabajadores transfronterizos, cuyos perfiles serán reconstruidos a partir de la EMIF Sur en las secciones siguientes.

1.1 Contexto social y características socioeconómicas y laborales del estado de Chiapas.

1.1.1 Contexto regional: territorio, PIB, pobreza y desigualdad.

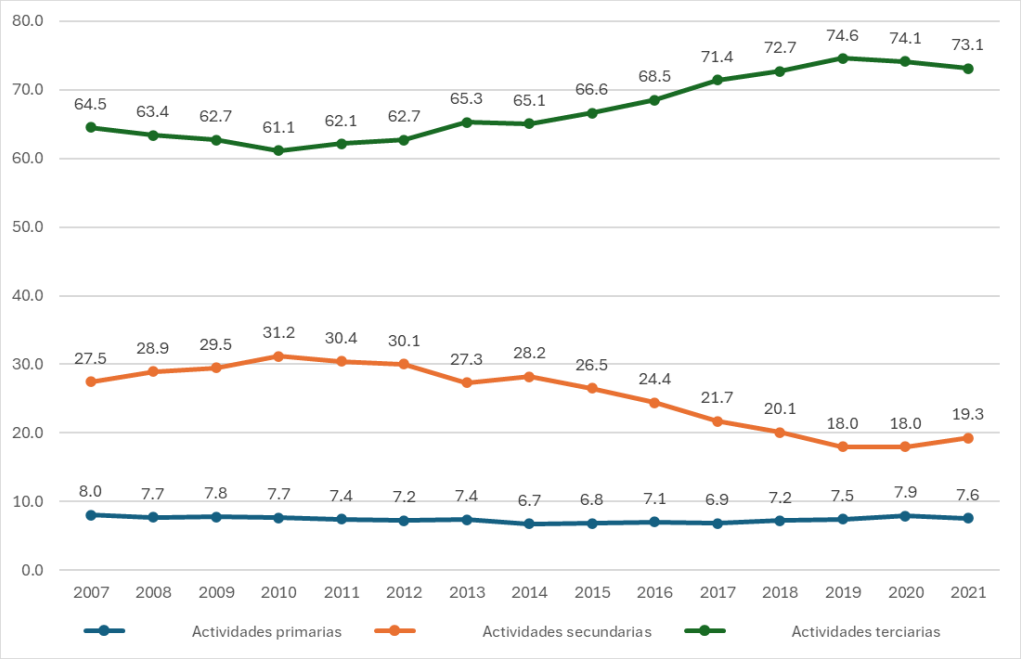
Chiapas es una de las 32 entidades federativas que conforman México. Chiapas se localiza en la región sureste del país y comparte límites territoriales: al norte con Tabasco, al oeste con Veracruz y Oaxaca, al sur con el océano Pacífico y al este con Guatemala. El estado tiene una frontera que se extiende a lo largo de 658 km y se divide administrativamente en 123 municipios.

De acuerdo con datos del portal *Data México* (Secretaría de Economía, s.f.) Chiapas tiene una composición étnica ya que, tiene 12 de los 62 pueblos indígenas reconocidos oficialmente en México, además en la entidad de acuerdo con el último censo de población y vivienda existen alrededor de 1.5 millones de personas hablante de una legua indígena.

En el año 2020, Chiapas registro una población total de 5,543,828 habitantes, de los cuales un 51.2% de mujeres y un 48.8% de hombres. En comparación con la década anterior la población del estado experimentó un crecimiento del 15.6% en comparación con el año 2010.

El Indicador Trimestral de Actividad Económica Estatal (INEGI, s.f.-a), muestra que Chiapas ha experimentado un desarrollo económico. En el año 2022, se registró un crecimiento económico del 2.8%, situándose como la cuarta entidad federativa con mayor avance en su actividad económica a nivel nacional.

Figura 1. Evolución del PIB en Chiapas por sector de actividad 2007-2021



Fuente: INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad Federativa 2007-2021.

El Sistema de Cuentas Nacionales de México, muestra que el Producto Interno Bruto (PIB) de Chiapas —el cual representa aproximadamente el 1.5% del PIB nacional— se ha mantenido una constante entre los años 2007 y 2021. Si se analiza la estructura económica interna de Chiapas se puede observar la reconfiguración a lo largo del tiempo (Figura 1): Las actividades terciarias crecieron un 9% al pasar de representar el 64.5% del PIB estatal en 2007 al 73.1% en 2021, con un crecimiento principalmente observado en el comercio y en los servicios inmobiliarios.

Por otro lado, el sector secundario disminuyó al pasar de un 27.5% a un 19.3%, esta caída se explica principalmente por las industrias manufactureras y de la construcción las cuales pasaron de 11.6% a 7.4% para la primera y de 8.4% a 5.4% para la segunda (INEGI, s.f.-b).

Por último, el sector primario ha mantenido una estabilidad constante, esto a pensar de un ligero descenso en la participación del Chiapas en el PIB agropecuario nacional al pasar de 4.2% en 2007 a 3.3% en 2021. Sin embargo, el estado sigue siendo considerado como uno de los principales contribuyentes al PIB agropecuario nacional, ya que cuenta con una producción orientada a la exportación, principalmente en productos como el café y el plátano, los cuales se cultivan principalmente en la región del Soconusco.

La implementación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). ha acentuado las brechas regionales donde Chiapas se destaca como uno de los estados donde la marginación y la pobreza son más evidentes en México, en contraste con el norte del país (Villafuerte, 2014).

De acuerdo con el Coneval (2022), el 67.4% de la población vivía en pobreza y el 28.3% en pobreza extrema. Aunque la pobreza se redujo en 10 puntos porcentuales entre 2016 y 2022, el número de carencias promedio aumentó de 2.6 a 3.2, reflejando una falta de acceso a servicios de salud y seguridad social, además de servicios básicos en la vivienda.

Finalmente, desde la perspectiva macroeconómica, Chiapas aporta apenas el 1.6% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional y, pese a su potencial, sigue siendo el estado más desfavorecido y menos diversificado de México (Hausmann, 2015)

1.1.2 Estructura, informalidad y participación en el mercado laboral de Chiapas

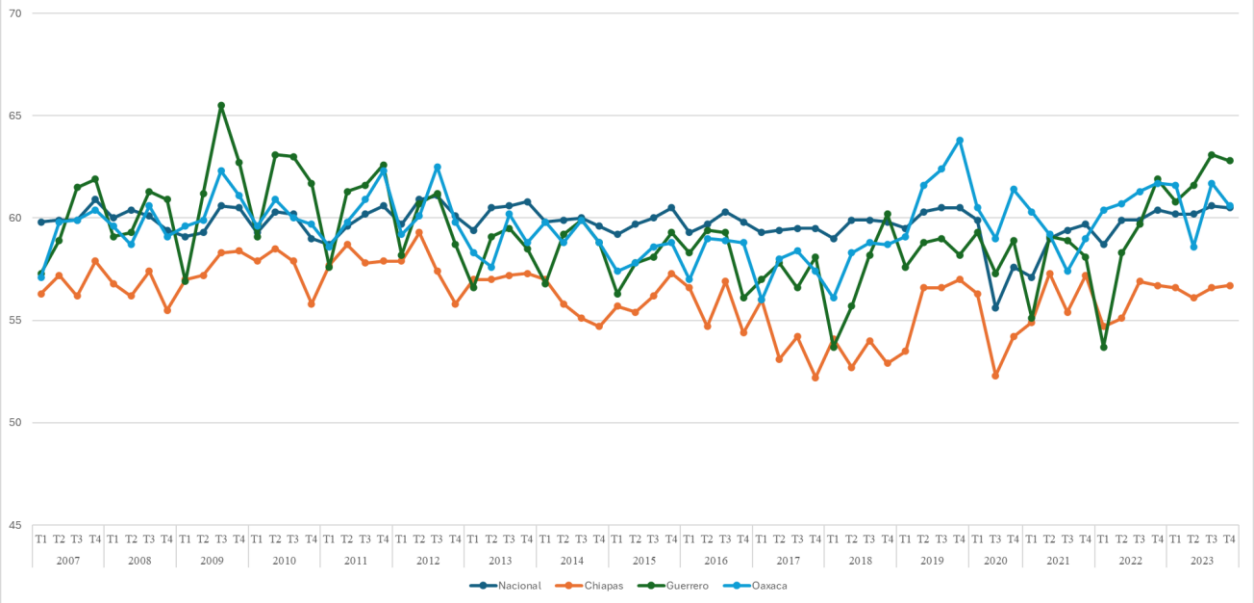
La estructura del mercado laboral de Chiapas se caracteriza por una elevada tasa de informalidad y una participación laboral relativamente baja. De acuerdo con el informe del segundo trimestre de la ENOE la tasa de informalidad laboral en Chiapas fue del 76%, siendo la tercera más alta a nivel nacional, solo superada por Oaxaca (80.3%) y Guerrero (78.1%). (INEGI, 2023). La población económicamente activa en Chiapas —entendida como el conjunto de personas

residentes en hogares del estado de Chiapas, sin importar su nacionalidad— fue de 4.37 millones de personas.

La fuerza laboral ocupada alcanzó los 4.29 millones de personas, de las cuales el 32.6% eran mujeres y el 67.4% hombres. En cuanto al empleo, en el segundo trimestre de 2023, la tasa de participación laboral en Chiapas fue del 56.1%, lo que representó una disminución de 0.58 puntos porcentuales en comparación con el trimestre anterior (56.6%). La tasa de desempleo se situó en 1.84%, lo que implicó una reducción de 0.65 puntos porcentuales con respecto al trimestre anterior (2.49%) (INEGI, 2023).

Por otro lado, la tasa de participación laboral en Chiapas ha sido de las más bajas de la región sureste del país, la cual, además, se encuentra por debajo de la tasa de participación a nivel nacional (Figura 2). En el primer trimestre del año 2007, la tasa de participación en Chiapas era del 56.3%, un poco más de un punto porcentual por debajo de sus estados vecinos, Guerrero y Oaxaca, y quedando ligeramente por encima de tres puntos porcentuales por debajo de la media nacional.

Figura 2. Tasa de participación en los estados del sureste de México, por trimestre 2007-2023



Fuente: Indicadores estratégicos. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

A pesar de que la tasa de participación en el estado ha mantenido su constancia, registrando un 56.7% para el cuarto trimestre de 2023, se observa que la brecha de participación se ha ampliado en los últimos años –particularmente post-pandemia– no solo en comparación con la tasa nacional, sino también con los mismos estados de la región sureste, Guerrero y Oaxaca. Estos estados, con los cuales Chiapas comparte condiciones socioeconómicas similares, muestran una brecha de participación que se ha incrementado aproximadamente en un 4%.

A pesar de una ligera reducción en la tasa de informalidad para Chiapas —pasando del 77.6% en 2007 al 74.6% en 2023—, este sigue exhibiendo una de las tasas más elevadas de informalidad a nivel nacional. Únicamente superado por Guerrero y Oaxaca, la tasa de informalidad en Chiapas se mantiene en torno al 75% de su población económicamente activa.

Cuadro 1. Población ocupada por sector de actividad económica en Chiapas. Años seleccionados 2007-2022, tercer trimestre.

Indicadores	2007	2010	2013	2016	2019	2022
Primario	**38.6**	**37.6**	**39.1**	**37.6**	**31.2**	**36.7**
Secundario	**15.7**	**15.4**	**15**	**15.8**	**21.3**	**14.9**
Terciario	**45.5**	**46.8**	**45.6**	**46.4**	**47.2**	**48**
	Sectores de actividad económica					
Agropecuario	38.6	37.6	39.1	37.6	31.2	36.7
Comercio	16.0	15.4	15.7	17.0	15.5	17.5
Industria manufacturera	7.8	8.6	8.0	7.9	15.5	8.1
Servicios diversos	8.1	6.9	7.4	8.2	7.6	7.0
Construcción	7.4	6.6	6.6	7.3	5.5	6.6
Servicios sociales	6.6	7.9	6.6	6.3	6.4	6.5
Restaurantes y servicios de alojamiento	3.6	5.5	5.4	4.9	6.8	5.8
Servicios profesionales, financieros	2.1	2.7	3.1	2.4	3.1	4.3
Gobierno y organismos internacionales	5.5	4.6	4.2	4.3	4.4	3.7
Transportes, comunicaciones	3.6	3.8	3.1	3.3	3.5	3.2
Industria extractiva y de la electricidad	0.5	0.3	0.4	0.5	0.2	0.2

Fuente: Indicadores estratégicos. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

De acuerdo con el Cuadro 1, la mayoría de los trabajadores en Chiapas se encuentran empleados en el sector terciario, el cual ha experimentado un crecimiento significativo: del 45.5% en 2007 al 48% en 2022. Por otro lado, alrededor del 40% de la fuerza laboral se emplea en actividades económicas primarias, principalmente en agricultura y ganadería. Aunque esta proporción se ha

mantenido relativamente constante —38.6% en 2007 y 36.7% en 2022—, solo contribuyen alrededor del 8% del PIB estatal.

En cuanto al sector secundario, que representa alrededor del 15% de la fuerza laboral, dentro de este sector se incluyen actividades industriales, de construcción y manufactura, no obstante, su participación en el PIB ha disminuido del 27.5% en 2007 al 19.3% en 2021, aunque sigue siendo relevante.

Dentro de la estructura sectorial del empleo en Chiapas, el sector agropecuario continúa siendo el principal ámbito de inserción laboral. En el año 2007, este sector concentraba al 38.6% de la población ocupada, proporción que experimentó una ligera disminución hacia 2022, situándose en 36.7%. Esta participación constante refleja la importancia del sector primario, él cual particularmente se desarrolla en zonas rurales del estado.

En segundo lugar, se encuentra el sector comercio, donde se insertó el 16% de los trabajadores en 2007. Este porcentaje mostró un ligero aumento, alcanzando el 17.5% en 2022, lo que muestra un incremento en la inserción dentro de actividades comerciales como fuentes de empleo.

En una tercera posición se encuentra la industria manufacturera ya que, en 2007, el 7.8% de los trabajadores se insertaban en esta industria. Este sector registró un crecimiento en 2009, cuando alcanzó su punto máximo con 15.5% de participación, sin embargo, posterior a esta fecha se presentó una caída, ubicándose en 8.1% en 2022. Por su parte, el sector de la construcción disminuyo ligeramente al pasar de un 7.4% del empleo en 2007, a un 6.6% en 2022.

Por último, el resto de los sectores —como los servicios sociales, transporte, gobierno, entre otros— tiene una participación de alrededor del 5% o menos una estabilidad a lo largo del periodo analizado.

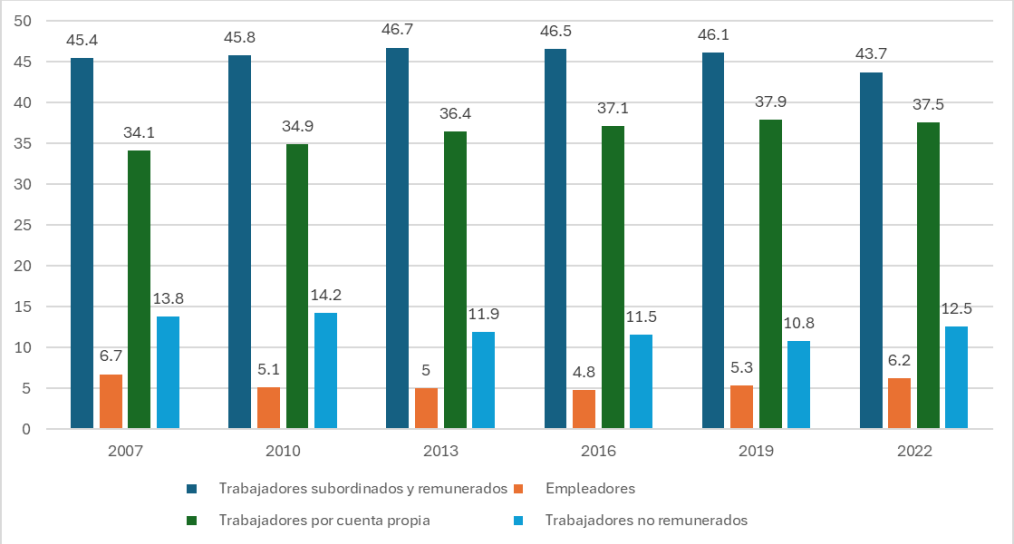
De acuerdo con los datos de la ENOE si se observa la distribución de los trabajadores por tipo de unidad económica, el 50% de los trabajadores labora en empresas o negocios, poco más del 10% en instituciones, y cerca del 40% en el sector correspondiente a los hogares. Esta última categoría presenta una característica particular: una alta informalidad, debido a que el 69.7% de los trabajadores pertenecientes a este sector se encuentran en la economía informal,

particularmente en el trabajo doméstico remunerado (10%) y la agricultura de subsistencia (25%) (INEGI, 2023).

La Figura 3 muestra la composición del mercado laboral el cual ha tenido una estabilidad entre 2007 y 2022, se observa que los trabajadores subordinados y remunerados pasaron del 45.4% al 43.7% en el periodo analizado.

Por su parte, los trabajadores por cuenta propia incrementaron su participación del 34.1% al 37.5%, mientras que los empleadores se mantuvieron estables: del 6.7% al 6.2%. Los trabajadores no remunerados conformaron más del 10% del total durante el periodo.

Figura 3. Distribución de la PEA ocupada de Chiapas por posición en la ocupación Años seleccionados 2007-2022, tercer trimestre.



Fuente: Indicadores estratégicos. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

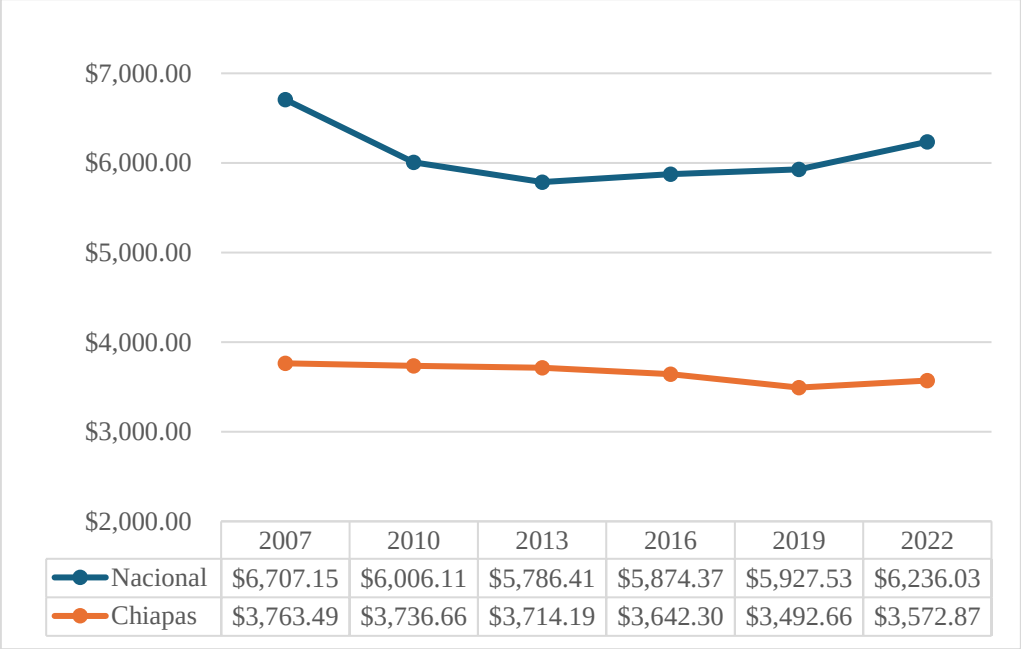
Muchos de estos trabajadores no remunerados probablemente participan en negocios familiares, especialmente cooperativas agrícolas, dado que este sector concentra una gran parte de la ocupación en el estado. Esta estructura ayuda a explicar por qué Chiapas en particular, sea el estado con los mayores índices de pobreza e informalidad laboral del país.

Asimismo, se identifica una reducción de la brecha entre trabajadores subordinados y por cuenta propia, situación vinculada al impacto de la pandemia de COVID-19 y al persistente contexto de informalidad estructural.

1.1.3 Ingreso y jornada laboral

En términos salariales, una de las principales promesas de campaña de la administración anterior (2018-2024) fue la recuperación y mejora significativa del salario mínimo para los trabajadores en México. El salario mínimo real había permanecido estancado durante las últimas dos décadas, hasta que en el año 2017 se inició una política de recuperación salarial durante el período final del sexenio de Peña Nieto, logrando un incremento nominal del 14.5% al pasar de 80.04 pesos en 2016 a 88.36 pesos en 2018.

Figura 4. Nivel de ingreso en el mercado laboral de Chiapas. Años seleccionados 2007-2022, tercer trimestre.



	2007	2010	2013	2016	2019	2022
Nacional	$6,707.15	$6,006.11	$5,786.41	$5,874.37	$5,927.53	$6,236.03
Chiapas	$3,763.49	$3,736.66	$3,714.19	$3,642.30	$3,492.66	$3,572.87

Fuente: Indicadores estratégicos. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

El incremento nominal registrado entre 2018 y 2023 fue del 134%, pasando de 88.3 pesos a 207.4 pesos, lo que refleja un aumento significativo en comparación de ambas administraciones.

La figura 4 muestra el nivel de ingresos dentro del mercado laboral de Chiapas, donde se observa una caída en el ingreso laboral promedio a nivel nacional entre 2007 y 2019, seguida de una leve recuperación en 2022. A pesar de ello, en términos reales, el ingreso promedio no ha logrado alcanzar los niveles observados en 2007 (ajustado a precios constantes de 2022).

Para el caso de Chiapas, el ingreso laboral promedio es casi la mitad del promedio nacional. A pesar del comportamiento del ingreso a nivel nacional, en Chiapas el ingreso laboral promedio ha permanecido prácticamente constante entre 2007 y 2022.

Un aspecto importante para considerar dentro del análisis de las características del mercado laboral es la duración de la jornada laboral. Según la OCDE, México, junto con Colombia, ocupa los dos primeros lugares en cuanto al número de horas de trabajo por semana, seguidos en el tercer puesto por Chile (OCDE, 2023). Este aspecto adquiere una importancia trascendental al observar un mercado laboral más regional como el de Chiapas.

Aunque entre 2007 y 2022 se ha reducido el porcentaje de trabajadores con una jornada laboral superior a 48 horas, disminuyendo del 28% en 2007 al 25% en 2022, sigue siendo relevante señalar que aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores en Chiapas laboran más de 48 horas a la semana. Además, resulta interesante observar un incremento mínimo, de poco más del 1%, en aquellos trabajadores cuya jornada laboral oscila entre las 35 y 48 horas pasando del 46.2% en 2007 a 47.5%.

Otro grupo que presenta aumentos moderados está constituido por aquellos trabajadores cuya jornada laboral se extiende de 15 a 34 horas, representando entre el 17.3% y el 20.1% de la fuerza laboral en Chiapas para los años 2007 y 2022, respectivamente. Por otro lado, la proporción de trabajadores cuya jornada laboral es inferior a 15 horas se ha mantenido constante a lo largo del periodo analizado, representando el 5.8% del total de trabajadores.

Hasta el momento los indicadores del mercado laboral de Chiapas analizados se observan que se muestra una clara tendencia constante entre el periodo de estudio del año 2007 al 2022. Sin embargo, cuando se realiza el análisis diferenciado por trabajadores de acuerdo con el sexo, se

encuentran diferencias significativas interesantes dentro de los mismos indicadores previamente analizados.

1.1.4 Condiciones laborales según sexo

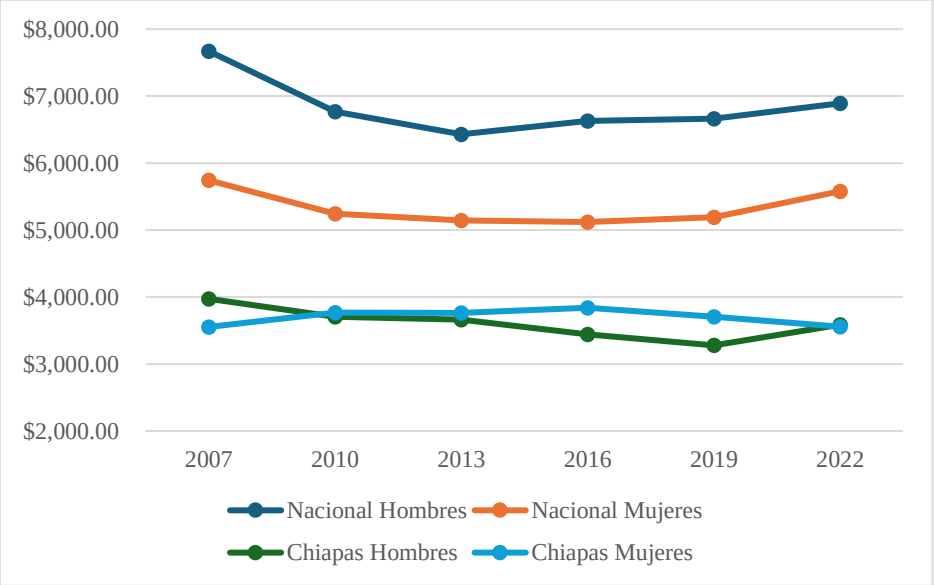
Al analizar las condiciones laborales por sexo, se observa que la participación femenina en el mercado mostró un incremento del 3% en la participación de las mujeres al pasar del 29% al 32%. En términos de la posición ocupacional, la proporción de trabajadoras subordinadas y remuneradas se mantuvo constante (de 45.1% en 2007 a 45.9% en 2022), mientras que las trabajadoras por cuenta propia aumentaron del 34.6% al 39.4%, reflejando una mayor inserción de las mujeres en condiciones de trabajo autónomo. A su vez, las trabajadoras no remuneradas disminuyeron del 18% al 11.1% (INEGI, s.f.-c).

Por otro lado, en el caso de los hombres, la estructura ocupacional mostró estabilidad, con una ligera disminución en la proporción de subordinados y remunerados (del 45.5% al 42.6%) y un leve aumento entre los trabajadores por cuenta propia (de 34% a 36.6%). Los trabajadores no remunerados pasaron del 12% al 13.2%. Estos cambios reflejan una estructura ocupacional diferenciada por sexo y una inserción creciente de las mujeres en modalidades autónomas.

Con respecto al sector de actividad económica, se confirma una clara segregación sectorial y ocupacional por sexo. Más del 79% de las mujeres se desempeñan en el sector terciario, mientras que los hombres presentan una distribución más equilibrada entre el sector primario (32-33%) y el terciario (32-33%). El sector secundario representa una fracción menor para ambos grupos, aunque con mayor presencia masculina.

En cuanto a los niveles salariales (Figura 5), se muestra una brecha consistente entre hombres y mujeres en cuanto a su ingreso laboral promedio, ya que los hombres ganan sistemáticamente más a nivel nacional. No obstante, en Chiapas, la brecha salarial prácticamente es nula o desaparece en 2010 y 2013, e incluso se revierte entre 2016 y 2019, donde se observa que las mujeres en Chiapas tienen un ingreso laboral promedio superior al de los hombres. Esta diferencia se considera estadísticamente marginal pero significativa por su contraste con la tendencia nacional.

Figura 5. Ingreso laboral promedio por sexo en el mercado laboral de Chiapas. Años seleccionados 2007-2022, tercer trimestre.



Fuente: Indicadores estratégicos. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI.

El ingreso laboral por hora ofrece evidencia adicional: en 2022, las mujeres percibieron en promedio 26.8 pesos por hora, mientras que los hombres 23.1 pesos, situación similar a la de 2007, lo que evidencia un cierre progresivo de esta diferencia tras la pandemia.

En términos de duración de la jornada laboral, las mujeres presentan una distribución más heterogénea. Si bien la proporción de quienes trabajan más de 48 horas es similar a la de los hombres, destacan las categorías de 15 a 34 horas (entre 25.3% y 26.4%) y menos de 15 horas (alrededor del 14%), frente al 5% de los hombres. Este fenómeno se explica, en parte, por la concentración de las mujeres en actividades terciarias como el trabajo doméstico y de cuidados, donde las jornadas suelen ser más cortas (INEGI, s.f.-c).

En relación con el tipo de unidad económica, las trabajadoras se concentran en sectores por hogar, con una participación que pasó de 73.1% en 2007 a 77.2% en 2022. En contraste, los hombres disminuyeron su presencia en esta categoría (del 67% al 57.6%) e incrementaron su participación en la agricultura de subsistencia, que aumentó significativamente, pasando de representar un 31.9% en 2007 a un 41.4% en 2022. Por su parte, el trabajo doméstico

remunerado sigue siendo predominantemente femenino, aunque con una ligera reducción en su proporción (del 20.7% al 17.1%), frente a un 1% registrado en hombres en 2022, lo que evidencia un claro dominio dentro de esta unidad económica por parte de las trabajadoras mujeres.

1.2 Relaciones transfronterizas entre Chiapas y Guatemala: Dinámicas y mercados laborales.

En esencial es importante tener en cuenta la historia de Chiapas como enclave fronterizo entre México y Guatemala, ya que esta dinámica histórica ha dejado una impronta indeleble en su contexto socioeconómico actual, como argumenta Zárate (2019), además, de la compleja historia regional marcada por la herencia de movimientos zapatistas e indígenas que han marcado una pauta y dan forma a un panorama político y económico diverso. (Leandro José Rubertone, 2022).

La relación entre México, y sus vecinos del sur, Guatemala y Belice se remonta al establecimiento de sus fronteras a finales del siglo XIX. Desde entonces, se ha consolidado un proceso de migración transfronteriza progresiva, particularmente para satisfacer la demanda del mercado agrícola mexicano a través de migraciones masivas, como indica Guillén (2015, p. 82). Este proceso ha permitido la creación de redes económicas y laborales además de una interacción a gran escala entre ambos países.

La interacción entre ambos países no solo esta influenciada por su cercanía geográfica, sino también por los profundos lazos históricos culturales y económicos. Como lo plantea Guillén (2016), la frontera entre México y Guatemala ha experimentado un acelerado proceso de construcción fronteriza, caracterizado por una alta densidad de interacciones socioeconómicas, donde los límites territoriales pueden existir sin un proceso fronterizo activo, pero en este caso, la intensa relación entre ambos países ha logrado consolidar un espacio de interacción significativo.

En términos de inmigración, Chiapas ha recibido migrantes principalmente de Guatemala, El Salvador y Honduras en los últimos años, motivados por razones laborales, familiares y sociales. La migración hacia el estado de Chiapas por parte de la población centroamericana es un

fenómeno que históricamente data de la anexión de Chiapas a ser parte del territorio nacional después de la instauración del primer imperio mexicano en 1824. En particular la población migrante hacia el estado de Chiapas proveniente de países que integran el llamado Triángulo Norte de Centroamérica (Guatemala, El Salvador y Honduras) los cuales viven dentro de un contexto de crisis económica y social, resultado de los cambios estructurales derivados del modelo neoliberal, como señala Barrón (2019). Este fenómeno se ve exacerbado por la violencia institucionalizada perpetrada por las políticas gubernamentales de contrainsurgencia en Centroamérica (Rivas, 1985).

La llegada de refugiados guatemaltecos a México durante la década de los años 80 alertó al Gobierno mexicano sobre la importancia de esta frontera sur para la seguridad nacional. Estos eventos también explican los cambios en los requerimientos del mercado nacional, la informalidad y la limitada capacidad de las normativas migratorias y laborales en los países de la región para ordenar y regularizar los flujos migratorios. La falta de atención académica y política a esta dinámica migratoria intra-regional desordenada e irregular agrava las diferencias en las dinámicas laborales y los impactos socioeconómicos tanto en los países de origen como de destino para las personas migrantes trabajadoras.

Históricamente, los municipios fronterizos de Chiapas han establecido fuertes vínculos poblacionales, sociales y comerciales con Guatemala, especialmente en la producción agrícola en las fincas de banano y café en la región del Soconusco. La frontera sur ha atraído tanto a trabajadores nacionales como internacionales, particularmente guatemaltecos, quienes se insertan en las agroindustrias locales, como la caña de azúcar y el café, sectores que explotan las condiciones agroecológicas favorables de la región.

El cultivo de la caña de azúcar, en particular, demanda mano de obra durante todo el año, pero alcanza su punto álgido en la temporada de cosecha, de noviembre a junio. Durante este periodo, se intensifican las jornadas laborales y se contrata a un mayor número de trabajadores en toda la cadena productiva, desde jornaleros que siembran y cosechan la caña hasta operadores de maquinaria y obreros de fábrica. Este sector, dominado por hombres, ofrece limitadas oportunidades a las mujeres, quienes suelen complementar el ingreso familiar. Sin embargo, las mujeres que trabajan a tiempo completo en el corte de caña son altamente respetadas por su fortaleza y resistencia (García y Décosse, 2014, p. 49).

Chiapas ha mostrado una baja dinámica económica en los últimos años la cual se ha caracterizado por la alta informalidad y precariedad laboral, además de una estructura productiva limitada que ha sido incapaz de generar empleos que satisfagan la oferta y demanda para la población local. Este bajo dinamismo ha impulsado una movilidad laboral, especialmente en los municipios fronterizos, donde la demanda de mano de obra barata es constante. Como lo plantea Nájera (2011), la migración hacia Chiapas ha sido facilitada debido a los fuerte vínculos económicos, sociales y culturales entre Guatemala y la región fronteriza de México.

En cuanto a la inserción laboral, de acuerdo con Meza (2015) los hombres guatemaltecos se dedican en su mayoría a la agricultura, mientras que los migrantes salvadoreños y hondureños se integran principalmente en los sectores artesanales y comerciales. Por otro lado, las mujeres guatemaltecas, suelen participar principalmente en el servicio doméstico, a diferencia de las mujeres salvadoreñas y hondureñas las cuales se integran en el comercio.

Meza (2015) también menciona que los guatemaltecos que trabajan en el sector agrícola reciben, en promedio, una remuneración menor en comparación con los migrantes salvadoreños y hondureños. Esto evidencia la persistencia de una brecha en términos de precariedad laboral, tanto en los niveles de inserción como en los tipos de empleos a los que acceden los migrantes en el mercado laboral mexicano, y en particular, en el contexto chiapaneco.

El termino de *transnacionalización de las economías* se entiende como el proceso de interrelación y dependencia entre economías de distintos países, este proceso se ha gracias a la globalización y la liberalización de los mercados en las últimas décadas. El fenómeno de la transnacionalización ha dado origen a cadenas globales de producción y a la movilidad de capitales, bienes y servicios a través de las fronteras nacionales, lo que ha generado un impacto en la configuración del trabajo y en las prácticas socioeconómicas tanto de los trabajadores como de sus familias.

Morales y Castro (2006) señalan que la transnacionalización trasciende los límites del estado-nación, y ha permitido crear espacios que dan lugar a una fuerza laboral que se conecta a través de fronteras y que garantiza un conjunto de prácticas económicas las cuales vinculan actividades y asegura la subsistencia de los trabajadores. Dickens (2003, p. 24) menciona que la región fronteriza entre México y Guatemala es un claro ejemplo de esta interconexión, la cual cuenta

con actividades económicas diversificadas que influyen en la movilidad laboral de los trabajadores.

Según Grimson (2001), lo transfronterizo implica la fusión de culturas, intercambio simbólico y material, así como conflictos y luchas de poder. Por lo tanto, el Estado debe abordar las fronteras en un doble sentido: como límites entre Estados y como espacios flexibles de articulación entre sistemas con dinámicas socioeconómicas heterogéneas. En este contexto, tanto las fronteras como los actores fronterizos adquieren nuevas connotaciones y significados, construyendo redes que activan una frontera.

Las dinámicas de los flujos migratorios, impulsadas por procesos de integración a las economías globales, generan comunidades transnacionales entre países, especialmente en zonas fronterizas. Estos procesos han dado lugar a una dinámica particular en regiones fronterizas, debido a la formación de mercados económicos que se caracterizan por diversas dinámicas laborales, con la participación de fuerza laboral extranjera, particularmente en la frontera sur de los países del triángulo norte, y más específicamente de Guatemala.

1.3 Condiciones laborales de los migrantes: orígenes y evolución

A lo largo de su historia, Guatemala ha enfrentado diversos fenómenos climatológicos, financieros y de violencia social, sumados a la insuficiencia de políticas orientadas hacia el desarrollo rural y la agricultura de subsistencia. Esta falta de acciones efectivas, junto con la carencia de un sistema de protección social adecuado, como un seguro de desempleo, ha provocado que muchas personas pierdan sus trabajos y enfrenten una reducción significativa en los recursos económicos disponibles en sus hogares, afectando gravemente las condiciones de vida de la población (UNICEF, 2010).

La situación socioeconómica en Guatemala ha empeoro paulatinamente en los últimos años por la combinación de factores históricos y contemporáneos que afectan sobre todo a las comunidades rurales. De acuerdo con el Programa Mundial de Alimentos (WFP), el 47% de la población guatemalteca vivía en condiciones de pobreza, donde la gran mayoría de este porcentaje sufría de inseguridad alimentaria. Esta situación empeoro en la pandemia de COVID

19 ya que las medidas de confinamiento provocaron la pérdida de ingresos en numerosos hogares, lo cual aumentó la pobreza y la falta de acceso a alimentos. En 2020, solo el 20% de los hogares guatemaltecos contaban con seguridad alimentaria, mientras que el resto de la población adoptaba estrategias de supervivencia, como la reducción de la ingesta alimentaria o la migración a México para cubrir los costos mínimos de vida y alimentación. Para 2023, la pobreza afectaba al 56% de la población agravando un poco más la situación socioeconómica de Guatemala posterior a la pandemia.

Frente a este panorama, una parte importante de la población guatemalteca opta por migrar a países del norte, principalmente Estados Unidos y México. Aunque el principal destino de los migrantes guatemaltecos sigue siendo Estados Unidos, existe un flujo significativo que se queda trabajando en las áreas agrícolas del sur de México. La región del Soconusco, en particular, ha sido históricamente un polo de atracción para los migrantes debido a la producción de café, la cual demanda grandes cantidades de mano de obra (Palma, 2007).

El trabajo doméstico no remunerado en Guatemala tuvo mucha importancia debido a que en su momento llegó a representar hasta un 30% del PIB a principios del siglo pasado (Gammage, 2010). Este panorama está marcado por la pobreza, lo que afecta principalmente a mujeres y a quienes viven en zonas rurales. La educación, como destaca Quijivix (2020), juega un papel importante en la determinación del ingreso: cada año adicional de escolaridad se vincula con un aumento del 7.4% en los ingresos. Sin embargo, es importante mencionar como lo plantea Antolín y José (2009) este crecimiento no es equitativo para todos los sectores del país además de que se suman factores como el aumento de la informalidad y el deterioro del mercado laboral.

La integración laboral de los trabajadores transfronterizos se caracteriza debido a que reflejan su vulnerabilidad y su estatus migratorio. Esta vulnerabilidad que afecta desde el ámbito laboral hasta condiciones particulares como son: la contratación, los salarios y las condiciones de alojamiento. Estos aspectos importantes deben considerarse como parte integral de su estatus laboral, ya que en la mayoría de los casos suelen depender de acuerdos verbales y carecen de documentación formal que los respalde ya que dejan a los trabajadores en una posición de desventaja.

En el caso particular de los trabajadores guatemaltecos en Chiapas, la precariedad migratoria presenta dos caras dentro de la política migratoria: Por un lado, se observa un mercado laboral

acotado históricamente que se ha beneficiado de un flujo irregular de trabajadores sin documentos, y por otro lado, un flujo regular con trabajadores documentados. Esta dinámica migratoria vulnera a un grupo de trabajadores, principalmente a aquellos que acceden al país sin documentos. El programa de migración para la frontera sur de México, vigente desde 2008, tiene como objetivo regularizar el flujo migratorio y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, en particular los que provienen de Guatemala y Belice.

Este programa incluye la Forma Migratoria de Trabajadores Fronterizos (FMTF), la cual facilita la inserción de trabajadores en diversos sectores como pueden ser agrícola, industria y de servicio, esta inserción se da principalmente en los estados fronterizos, en particular Chiapas (INM, 2012). A pesar de ello, los empleadores a menudo critican la burocracia del proceso, señalando los costos adicionales asociados a la alimentación y el transporte de los jornaleros durante los trámites (García y Décosse, 2013).

La movilidad laboral transfronteriza se ve favorecida por la demanda de mano de obra barata en México, particularmente en el sector agrícola para los hombres, y en el servicio doméstico para las mujeres. A pesar de su contribución a la economía local, los trabajadores transfronterizos viven en condiciones de precariedad y exclusión social, con nulas oportunidades de integración social y laboral. Esto se remonta al año de 1883 cuando se promulgo la Ley de Colonización, la cual incentivó y promovió la migración guatemalteca para cubrir la demanda laboral principalmente en las fincas cafetaleras del Soconusco.

Con el paso del tiempo, Chiapas ha diversificado su producción agrícola, y con ello ha aumentado la demanda de mano de obra guatemalteca, principalmente a partir de los años 70´s. Originalmente la migración hacia Chiapas estaba orientada y asociada a los ciclos agrícolas y representaba una estrategia de supervivencia para las familias campesinas guatemaltecas, sin embargo con el paso del tiempo estas migraciones se han ido diversificando y los trabajadores se han incorporado en otros sectores como el comercio, los servicios y la construcción. Esta diversificación ha ampliado el mercado laboral en las regiones fronterizas de Chiapas (Coraza y Arriola, 2020).

Sin embargo, esta diversificación no ha resuelto las problemáticas estructurales del mercado laboral, como la alta informalidad y la falta de empleos formales, lo que ha perpetuado la precariedad laboral en la región. Con ello se demuestra una incapacidad del mercado para

absorber toda la mano de obra disponible de aquellos migrantes que cruzan de manera diaria o temporal, que genera un bajo dinamismo y una baja oferta en sectores claves de la economía (OIM, 2020, p.18)

La pandemia de COVID-19 exacerbó las vulnerabilidades de los trabajadores transfronterizos, quienes enfrentaron mayores restricciones de movilidad, condiciones laborales aún más precarias y exclusión social (OIM 2021, p.11). Tras la declaración de la pandemia en marzo de 2020, Guatemala y México acordaron cerrar sus fronteras terrestres para viajes no esenciales, lo que tuvo un impacto negativo en la economía y las condiciones laborales de los trabajadores transfronterizos, ya que la mayoría estaba insertada en sectores económicos con elevados niveles de informalidad.

En este contexto, Chiapas se ha convertido en un territorio dinámico y complejo para el tránsito de personas. A pesar de que los flujos migratorios extraordinarios, como las caravanas y los movimientos circulares, han cobrado mayor relevancia en los últimos años, la movilidad humana entre Guatemala y Chiapas ha sido una constante histórica. No solo la pobreza impulsa esta movilidad laboral entre ambos países, sino también los profundos vínculos culturales y geográficos que comparten, creando una dinámica regional que no siempre mejora las condiciones de vida de los trabajadores que migran a Chiapas (OMI, 2020).

A pesar de las condiciones adversas que enfrentan los trabajadores guatemaltecos, el mercado transfronterizo en Chiapas —incluyendo las características socioeconómicas propias del estado (Informalidad, pobreza, actividad económica, desarrollo) — sigue siendo una opción atractiva debido a la pobreza y las limitadas oportunidades en su país de origen (Castillo y Casillas, 1988). Los patrones migratorios han evolucionado, y muchos migrantes se han establecido de manera permanente en Chiapas, contribuyendo a las industrias locales, especialmente en los estados de Chiapas y Oaxaca (Rojas Wiesner, 2018). Sin embargo, estos trabajadores suelen enfrentarse a condiciones de vida y laborales mucho más precarias que las de los trabajadores residentes, además de exclusión social y desafíos derivados de políticas migratorias más estrictas (Rojas Wiesner, 2017; Nájera-Aguirre, 2020).

1.4 Legislación migratoria en México para migrantes guatemaltecos.

A la luz de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, resulta pertinente definir el derecho humano laboral como aquel que protege la dignidad de los trabajadores por el simple hecho de serlo, incluyendo a los transmigrantes e inmigrantes que se encuentran en el estrato de trabajadores denominados ilegales, irregulares o indocumentados (González Chávez, M. & González Gómez, G. 2009, p. 106).

Desde la perspectiva de las legislaciones vigentes, El Estado es el responsable de establecer o eliminar las barreras a los desplazamientos internacionales y a las oportunidades y condiciones laborales en los países receptores. En este sentido, se puede distinguir entre migraciones voluntarias y forzadas. El Estado mexicano regula la entrada de migrantes a través de políticas que imponen ciertas restricciones a algunos países de la región latinoamericana, siendo las misiones diplomáticas en el extranjero las encargadas de otorgar o negar visas. En el caso específico de Chiapas, se implementa una política migratoria ligeramente distinta, donde existe una mayor posibilidad de regularizar a los migrantes extranjeros que demuestren tener motivos laborales para ingresar a México (González Chávez, M. & González Gómez, G. 2009, p. 102).

Las normas que regulan el ingreso, permanencia y salida de los migrantes, además de la amplia movilidad transfronteriza entre ambos países está profundamente ligada a la dinámica económica de la región, ya que se puede observar una movilidad tanto de trabajadores temporales o trabajadores diarios que cruzan la frontera y que reflejan esta diversidad de flujos migratorios.

Desde 1824 con la anexión de Chiapas a México se tienen registros de los posibles ingresos de trabajadores guatemaltecos a territorio mexicano. Sin embargo, la regulación del ingreso de mano de obra guatemalteca a México comenzó unilateralmente en 1997, cuando el gobierno mexicano emitió la primera forma migratoria para permitir a los trabajadores ingresar al país y laborar en el sector agrícola. Esta forma, conocida como la Forma Migratoria de Visitante Agrícola (FMVA), permitía a los trabajadores guatemaltecos permanecer en territorio nacional por hasta un año, siempre y cuando tuvieran una oferta de trabajo válida en el sector agrícola (Navarrete & Stein, 2018 pág. 87). Este documento permitía a los migrantes guatemaltecos trabajar exclusivamente en el sector agrícola del estado de Chiapas, el cual era el más

demandante en cuanto a mano de obra. A lo largo de esta etapa, los trabajadores viajaban con sus familias, aunque estas no contaban con permisos para trabajar. Con el tiempo, la expansión del mercado laboral en Chiapas requirió una mayor diversificación de perfiles laborales.

En el año 2008, el gobierno mexicano amplió el alcance del esquema de la Forma Migratoria de Visitante Agrícola al permitir la entrada de trabajadores con ofertas laborales legítimas en sectores distintos a la agricultura. Esta medida les facultaba a permanecer en los estados fronterizos del sur de México por hasta un año. Este nuevo tipo de forma migratoria fue denominado Forma Migratoria de Trabajador Fronterizo (FMTF). Si bien la FMTF representaba una ampliación en cuanto a los sectores económicos en los que los migrantes podían trabajar, en la práctica, el principal reto no radica en la falta de empleadores, si no en la situación de encontrar uno que acepte emitir la carta de contratación necesaria para formalizar la relación laboral (Navarrete & Stein, 2018 pág. 88). Motivo por el cual muchos empleadores prefieren evitar declarar a los trabajadores debido los costos y tramites asociados con el procedimiento. Dentro de este contexto, las personas acompañantes de los trabajadores principales también enfrentan restricciones para desempeñar actividades remuneradas, lo que agrava la vulnerabilidad de estos grupos.

En este contexto, la Ley de Migración de 2011 fue diseñada con el objetivo de reconocer los derechos de los migrantes. Sin embargo, su implementación ha resultado problemática, ya que las políticas de control fronterizo han creado una "zona libre" en la frontera entre Guatemala y México, donde el estatus migratorio tiene un impacto limitado en la integración laboral de los trabajadores migrantes transfronterizos (Velasco Ortiz, 2022).

A pesar de los avances en la documentación de estos trabajadores, aún persisten condiciones que son poco favorables y donde se limitan sus posibilidades de participar en actividades dignas y bien remuneradas. Posteriormente en junio de 2011, se implementó la Tarjeta de Visitante Regional (TVR), este documento trajo nuevas modificaciones importantes en la normatividad migratoria. Un dato importante para aclarar es que la TVR no otorga derechos para trabajar, ya que su alcance se limita a regular la entrada y permanencia de visitantes en la región fronteriza.

Durante el gobierno de Peña Nieto, una de las estrategias principales fue regularizar la migración en la frontera sur de México, particularmente el flujo de trabajadores migrantes transfronterizos guatemaltecos. Como respuesta, en el año 2012, la Secretaría de Gobernación implementó la

Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF), la cual estuvo vinculada a los derechos laborales para los trabajadores migrantes transfronterizos, la cual permite el acceso formal al mercado laboral. Esta tarjeta, en sus inicios, se otorgaba a alrededor de 15,000 trabajadores de manera anual en promedio (Navarrete & Stein, 2018 pág. 88).

No obstante, la simple documentación migratoria no garantiza la protección de los derechos laborales de los trabajadores migrantes transfronterizos en México, ya que esa responsabilidad recae en la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones en materia de protección laboral.

Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emprendió acciones para salvaguardar los derechos laborales y humanos de los trabajadores migrantes transfronterizos guatemaltecos. Entre estas acciones se encuentra un acuerdo de cooperación laboral con el gobierno de Guatemala, cuyo propósito era el promover una migración laboral más ordenada, legal y transparente. Este acuerdo tuvo también como finalidad prevenir la explotación laboral y las violaciones a los derechos de los trabajadores guatemaltecos durante su empleo y estancia en México.

En el año 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala firmaron un acuerdo de cooperación laboral bilateral el 07/08/2014 (Navarrete & Stein, 2018).

Este acuerdo bilateral menciona la importancia de la cooperación entre ambos países en el ámbito laboral, además de establecer acciones estratégicas para abordar de manera adecuada y eficaz el flujo migratorio laboral que enfrentan ambas naciones. Con este acuerdo, ambas naciones se comprometen a la formulación de políticas públicas destinadas a fortalecer el empleo digno, además de garantizar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores migrantes transfronterizos, particularmente los trabajadores temporales.

El acuerdo de cooperación bilateral concibe el trabajo como un generador de ingresos económicos y como un motor para impulsar el progreso social y económico de la región. además, busca promover un desarrollo integral tanto de los trabajadores transfronterizos y sus familias, así como de las comunidades a las que pertenecen.

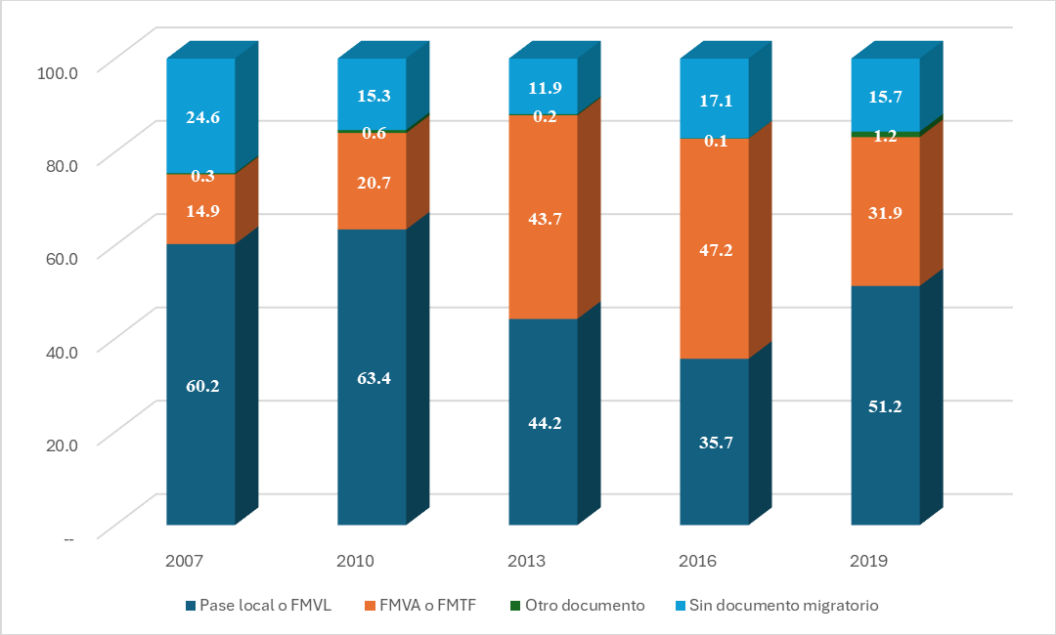
El acuerdo de cooperación laboral entre México y Guatemala se establece con el propósito de adoptar e implementar políticas laborales activas de manera legal, justa, transparente y

ordenada, con el fin de mejorar las condiciones de los trabajadores migrantes transfronterizos temporales.

1.4.1 La documentación migratoria

Uno de los aspectos más importantes en el estudio de la migración laboral transfronteriza es la documentación migratoria, es decir los papeles con los cuales los trabajadores entran a México, esto es importante ya que en gran medida las condiciones de inserción laboral y la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes.

Figura 6. Condición de documento migratorio-laboral para cruzar a México. Flujo total entrevistado. Años seleccionados 2007-2019.



Fuente: Series históricas, migrantes procedentes de México 2004-2019. Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur).

La figura 6 muestra que, en el año 2007, el 75.4% del total migrantes ingresó a México con algún tipo de documento migratorio, por su parte el 24.6% restante lo hizo sin documentación. A pesar de que este último porcentaje ha disminuido de forma paulatina a lo largo del tiempo, en 2019, antes de la pandemia, aún el 15.7% de los cruces ocurría sin algún documento migratorio. Esta situación pone en evidencia que persiste una proporción significativa de personas que ingresan a México en condiciones de mayor vulnerabilidad.

El tipo de documento migratorio también ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo. En 2007, el pase local o FMVL (Forma Migratoria de Visitante Local) representó el 60.2% de los cruces con algún tipo de documentación. Este porcentaje se incrementó en 2010 a un 63.4%, para posteriormente experimentar una reducción hasta llegar a un 35.7% en 2016. En 2019, tuvo nuevamente un crecimiento hasta constituir el 51.2% del total de cruces.

Por otro lado, el documento migratorio conocido como FMVA o FMTF, que no solo autoriza el ingreso al país, sino que también permite trabajar legalmente en territorio mexicano, ha tenido una evolución distinta. En 2007, solo el 14.9% de los cruces se realizaron con este tipo de documento, pero la proporción creció a 20.7% en 2010 y se duplicó para 2013, alcanzando el 43.7%. Este nivel se mantuvo relativamente constante hasta 2016, con un 47.2%, aunque en 2019 descendió nuevamente a 31.9% (COLEF, s.f.).

Entre 2007 y 2019 la proporción de personas migrantes transfronterizas que tenían autorización para trabajar se duplico. En 2019 uno de cada tres cruces estaba amparado por un documento migratorio el cual le permitía trabajar de manera formal en México. Estas cifras sugieren que una gran parte de la población migrante continúa enfrentando restricciones para acceder a condiciones laborales seguras y reguladas.

Para poder entender por qué muchos trabajadores transfronterizos no cuentan con algún documento migratorio que les permite cruzar de manera legal a México, se requiere de un amplio análisis para entender cuáles son los obstáculos que enfrentan estos migrantes a la hora de realizar los trámites correspondientes, así como los criterios y requisitos para poder expedir la documentación migratoria.

La regulación migratoria no solo determina quién puede ingresar legalmente al país, sino que también moldea las posibilidades de integración laboral y de ejercicio pleno de derechos en el territorio nacional.

La estrategia en política migratoria que implemento el gobierno de López Obrador buscaba la integración de los migrantes en el mercado laboral mexicano. Uno de los pilares de esta política era la idea de que los migrantes podían contribuir al desarrollo del país, es por ello que se puso en marcha la implementación de programas que facilitaban el acceso al empleo para aquellos que escapaban de las crisis de sus países de origen. Sin embargo, la expedición de visas de trabajo y la promoción de la regularización migratoria enfrentaron diversos desafíos, incluyendo la falta de recursos, la ausencia de objetivos laborales claros y una planificación insuficiente, lo que generó resistencias en algunos sectores económicos de la sociedad mexicana (Leutert 2020, p. 37).

La pandemia de COVID-19, agravo la vulnerabilidad de los migrantes en México. La crisis sanitaria mostro los riesgos ya existentes además de añadir nuevas amenazas, como la mayor exposición al contagio, la falta de acceso a servicios de salud por parte de los trabajadores y la precariedad de las condiciones higiénicas tanto en sus desplazamientos, así como en sus lugares de trabajo. A pesar de ello las restricciones de movilidad entre ambos países no detuvieron el flujo de migrantes, debido a la necesidad de continuar trabajando, con lo cual los trabajadores se enfrentaron a situaciones de riesgo.

La exclusión de los migrantes de los sistemas de salud y la inexistencia de leyes de protección durante la pandemia los dejó expuestos al virus del COVID 19. Además, la discriminación y la xenofobia, ya presentes en muchos sectores de la sociedad mexicana, se incrementó, alimentado por el miedo al contagio. Esta realidad aparte de complicar las condiciones de vida, también limitó aún más su acceso a servicios esenciales.

A pesar de los avances en la creación de mecanismos para regular el flujo de trabajadores dentro de la legislación migratoria en México, aún se requiere romper con esas barreras laborales que aún persisten para mejorar estas condiciones de vulnerabilidad. Los acuerdos entre ambos países, Además de los documentos migratorios existentes cómo la Forma Migratoria de Trabajador Transfronterizo, la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo (TVTF) y la Tarjeta de

Visitante Regional (TVR), muestran los esfuerzos por mejorar la situación de los migrantes, sin embargo, las prácticas laborales aun no reflejan estos objetivos de mejora.

1.5 Algunas conclusiones relevantes

Con el paso del tiempo y en específico en estas últimas décadas la relación entre ambos países ha evolucionado hacia una construcción de un marco normativo que busca sobre todo regular y proteger el tránsito de trabajadores transfronterizos guatemaltecos. Este esfuerzo de manera coordinada entre ambos países inició en el año de 1997 con la implementación de la Forma Migratoria de Visitante Agrícola FMVA la cual fue un instrumento que permitió a migrantes guatemaltecos trabajar legalmente, aunque con ciertas limitaciones como la integración dentro del sector agrícola y una exclusividad para trabajar únicamente en el estado de Chiapas.

Con ello, se fue evolucionando poco a poco en la normativa migratoria ya que en 2008 se introdujo la Forma Migratoria de Trabajador Fronterizo (FMTF) lo cual marca una ampliación en los beneficios tanto a migrantes guatemaltecos como de Belice y donde además también se diversificaron las actividades laborales permitidas dentro de la región. La FMTF a diferencia de su antecesora esta forma incluyó a familiares de los trabajadores, aunque propiamente como tal ellos no estaban autorizados a laborar, no obstante, este esquema dependía en su totalidad de la presentación de una oferta laboral comprobada lo cual restringía las oportunidades para sectores económicos no agrícolas y afectaba de manera desproporcionada a trabajadores migrantes transfronterizos en sectores como por ejemplo el servicio doméstico (OIT, 2020:36).

A pesar de los avances legislativos y de la facilidad para obtener los permisos, los datos provenientes de la EMIF-Sur muestran que aún existe un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos sin autorización. Esto es interesante ya que, con la implementación de la FMTF se esperaba que esta cifra disminuyera, sin embargo, en el año 2010 se comenzó a observar una disminución en el número de trabajadores no documentados, tras la expansión del permiso de trabajo a todos los sectores de la economía.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente (figura 1 sección 1.1.1) la estructura social y económica de Chiapas ha tenido diversos cambios en los últimos años: un aumento en las

actividades terciarias; un el sector secundario a la bajo, y un sector primario que permanece estable. Estos cambios repercuten dentro del mercado laboral, el cual esta caracterizado por una baja tasa de participación y una alta informalidad (INEGI, s.f.-c).

Este enfoque permitirá obtener una visión más precisa sobre su contribución a la economía de Chiapas, así como sobre los sectores ocupacionales en los que se insertan. Solo mediante este tipo de análisis es posible capturar de manera adecuada la dinámica laboral de este grupo específico y su influencia en los sectores económicos de la región en los cuales se desempeñan, lo cual es fundamental para entender las complejidades económicas y sociales de Chiapas en el contexto de la migración transfronteriza.

Capítulo II. Marco teórico – conceptual: Brecha salarial laboral.

En este capítulo se presenta el marco teórico-conceptual que sustenta el estudio de la brecha salarial laboral, un fenómeno que se ha analizado ampliamente en la literatura económica, principalmente en el contexto de las diferencias salariales de género. El capítulo comienza con una sección del estado del arte o estado de la cuestión donde aborda que los trabajadores migrantes desempeñan un papel fundamental en los mercados laborales globales, tanto por su contribución a la producción económica en los países de destino como por el fortalecimiento de los lazos con sus lugares de origen a través de las remesas. De acuerdo con la OIT (2019), esta población alcanzaba los 169 millones de personas a nivel mundial.

A pesar de ello tener un trabajo tiene sus implicaciones: desigualdades salariales persistentes frente a los trabajadores locales, causada por factores como la discriminación, la informalidad y la falta de reconocimiento de su capital humano. Además, estas brechas se amplían en el caso de las mujeres migrantes, quienes enfrentan una doble penalización: la primera asociada al género y la segundo el estatus migratorio. En América Latina y otras regiones, estas condiciones se reflejan debido a la alta informalidad, segregación ocupacional y acceso desigual a derechos laborales. Es por ello, que, organismos como la OIT y la CEPAL insisten en la implementación de políticas que promuevan mercados laborales más justos, además de que garanticen la igualdad de género y una mejora en las condiciones de vida de la población migrante.

La mayoría de los estudios sobre brecha salarial se enfocan en las diferencias entre hombres y mujeres, en los cuales se muestra que, a pesar de tener la misma educación, experiencia y desempeñar las mismas ocupaciones, persisten desigualdades en los ingresos. No obstante, también existe una amplia literatura dedicada al análisis de las diferencias salariales entre trabajadores migrantes y locales, lo cual refleja el interés por entender cómo el origen geográfico y el estatus migratorio inciden en las condiciones laborales. En este sentido, el presente trabajo amplía el enfoque tradicional centrado en el género para examinar las diferencias salariales entre trabajadores residentes y transfronterizos, destacando cómo muchas de las dinámicas que explican la brecha de género pueden aplicarse también a esta comparación.

La teoría que aborda la brecha salarial de género ofrece una base sólida para entender las disparidades entre trabajadores migrantes transfronterizos y no migrantes, ya que ambos grupos

experimentan diferencias no solo salariales si no de oportunidades en el mercado laboral. Algunos de los factores que influyen en estas brechas incluyen ciertas características como las horas trabajadas, la subvaloración del trabajo de los migrantes, así como las condiciones y estructuras socioeconómicas que los segregan. La posición y el estatus migratorio también juegan un papel crucial, ya que afectan las oportunidades de empleo y los tipos de trabajos a los que pueden acceder, siendo estos factores, en muchos casos, más determinantes que la educación y la experiencia laboral.

Además, aspectos no observables, como el origen étnico, están íntimamente ligados al estatus migratorio y contribuyen a la segregación ocupacional. En el contexto de Chiapas, un estado caracterizado por alta informalidad y precariedad laboral se observa que, incluso en estas condiciones, los trabajadores locales suelen tener mejores oportunidades y salarios que los migrantes (Meza, 2016). Esto refleja una tendencia en la que los migrantes, debido a su situación, pueden aceptar trabajos menos calificados, con salarios bajos, sin prestaciones laborales elementales y en sectores donde son más vulnerables a la discriminación o pueden ofrecerles otro trabajo.

El marco teórico que explica la brecha de género ofrece herramientas analíticas valiosas para comprender las condiciones estructurales que perpetúan las desigualdades salariales. Además, estas herramientas son útiles para explorar otras formas de segmentación laboral, como por ejemplo las existentes entre trabajadores locales y migrantes. Es por lo que este enfoque para el caso de la investigación permite estudiar las desigualdades entre los trabajadores transfronterizos y los trabajadores residentes, grupo en el que se incluyen tanto migrantes asentados de manera permanente como población local. De este modo, el análisis de la brecha salarial entre migrantes y locales se enriquece al considerar la interacción entre el origen migratorio, el estatus de residencia y las estructuras ocupacionales que configuran el mercado laboral en la región.

2.1 Estado de la Cuestión: Brecha salarial entre migrantes y no migrantes.

Antes abordar de manera directa los estudios la brecha salarial entre migrantes y no migrantes, es fundamental mencionar que los trabajos de Meza (2015; 2016), Nájera (2011), además de los informes de los años 2020, 2022 y 2023 de organismos internacionales como son: la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han sido los primeros en estudiar las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores guatemaltecos en Chiapas.

Estos estudios brindan un panorama general sobre la composición y condiciones laborales de los trabajadores transfronterizos, los cuales se insertan principalmente en el mercado laboral del estado de Chiapas. Un aspecto importante que destacar es que, la mayoría de estos trabajos se centran en caracterizar a la población migrante, sin embargo, no existen investigaciones que comparen de manera sistemática a los trabajadores residentes con los trabajadores transfronterizos.

Por ello, estos estudios resultan pioneros al ofrecer una primera aproximación comparativa entre ambos tipos de trabajadores, lo cual justifica su mención y análisis. A partir de este reconocimiento, es posible avanzar hacia la revisión de aquellos trabajos que han abordado de manera más específica la brecha salarial entre migrantes y no migrantes.

En el contexto de la migración laboral, los trabajadores migrantes ocupan un rol esencial dentro de los mercados laborales de los países de destino. No solo representan una parte importante de la fuerza laboral, sino que además desempeñan un papel crucial en la producción económica de esos países, mientras fortalecen sus vínculos con sus lugares de origen a través del envío de remesas. De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2019, la población migrante trabajadora internacional se estimaba en 169 millones de personas.

La interacción de esta población migrante con las economías locales ha generado impactos económicos notables tanto en los países receptores como en los de origen, en donde el flujo de remesas contribuye al desarrollo de los vínculos sociales y económicos con sus países de origen (OIT, 2019). La distribución geográfica de esta población muestra una alta concentración en

regiones como Europa Occidental, Norteamérica y algunos países árabes, donde la demanda laboral y el desarrollo económico tienden a atraer un mayor número de migrantes.

En términos de disparidades salariales, los estudios sobre los trabajadores migrantes han revelado brechas persistentes en los salarios en comparación con la población nativa de los países receptores. De acuerdo con el informe de la OIT, En los países de ingresos altos, los migrantes suelen enfrentar una diferencia salarial de aproximadamente el 12.6% en promedio en comparación con sus contrapartes locales. Por ejemplo, esta brecha puede alcanzar hasta un 42.1% en países como Chipre y resulta aún más pronunciada para aquellos con niveles de calificación más bajos, en donde se puede observar una disparidad del 71%.

Por otro lado, en países de ingresos medios y bajos, los migrantes tienden a ganar un 17.3% más que los nacionales. Esto se debe, en gran medida, a que la población migrante suele estar conformada por trabajadores altamente calificados y expatriados temporales, lo cual eleva el promedio salarial entre los migrantes (OIT, 2020). A pesar de ello, estas diferencias son variables y dependen del contexto económico y las políticas nacionales de cada país.

Otro aspecto importante incluido en el estudio de la OIT es la situación de las mujeres migrantes en países de altos ingresos, quienes enfrentan una "doble penalización" salarial debido a su condición de migrantes y a su género. La brecha de remuneración entre los hombres nacionales y las mujeres migrantes en estos países es de aproximadamente el 20.9%, superando la brecha de género promedio, que se estima en un 16.2%. más aun en el sector de cuidados, las trabajadoras migrantes, enfrentan una penalización salarial más, de aproximadamente el 19.6% en comparación con sus contrapartes nacionales.

Este fenómeno se evidencio aún más durante la pandemia de COVID-19, cuando los trabajadores migrantes transfronterizos en sectores de cuidado, comercio y hostelería fueron algunos de los grupos más afectados en términos de pérdida de empleo e ingresos.

En el contexto mexicano, la brecha salarial en las regiones fronterizas revela disparidades persistentes, aunque con algunas mejoras a lo largo del tiempo. Estudios recientes indican que esta brecha ha disminuido antes y después de la crisis económica de 2009 en varios sectores, sugiriendo una cierta tendencia hacia la equidad (Rodríguez Pérez et al., 2017).

En América Latina y el Caribe, la migración suele responder tanto a factores de expulsión —como la pobreza, la violencia y la inestabilidad política— como a factores de atracción, tales como la estabilidad económica y las mejores oportunidades en los países de destino (CEPAL, 2021).

Estudios realizados en América Latina y Estados Unidos evidencian que la discriminación es un factor clave que amplía las brechas salariales ya existentes. Autores como Linthon Delgado y Méndez-Heras (2021) y Calatayud Mendoza (2018) muestran cómo existen factores observables que sigue siendo elementales en estos estudios tales como la educación y la experiencia, la segregación ocupacional y la subvaloración del trabajo femenino.

Por otro lado, en países como Ecuador, Perú y Colombia, la maternidad y las responsabilidades familiares afectan de manera negativa los ingresos de las mujeres, por otro lado, la discriminación racial principalmente en Estados Unidos añade barreras adicionales para grupos como los inmigrantes hispanos, quienes enfrentan desventajas por la segregación geográfica y limitaciones en el dominio del idioma (Rosero-Ceballos, 2023).

Asimismo, la discriminación y la selección de muestra son factores que influyen en las disparidades salariales en diferentes contextos. En Estados Unidos, por ejemplo, los inmigrantes colombianos enfrentan brechas salariales que no son explicables cuando se comparan con la población blanca nativa, lo cual sugiere posibles prácticas de trato desigual (Rosero-Ceballos y Mendoza-Cota, 2024).

De manera similar, los migrantes internos en México experimentan discriminación salarial, especialmente entre los trabajadores con menores recursos y aquellos que residen en las regiones central y sudoriental del país (Rodríguez García y Aguayo Téllez, 2023). En España, por ejemplo investigaciones han encontrado que los inmigrantes de países en desarrollo tienden a percibir salarios inferiores a los de los nativos, mientras que los inmigrantes provenientes de países desarrollados suelen ganar más que los locales (Pérez et al., 2007; Sanromá et al., 2007). En estos casos, el género también juega un papel fundamental, ya que las mujeres inmigrantes de México, El Salvador y República Dominicana en Estados Unidos enfrentan tasas de empleo y salarios más bajos en comparación con sus contrapartes masculinas (Gammage y Schmitt, 2004).

La diferencia en los salarios entre trabajadores migrantes y nativos es un tema discutible, de gran relevancia y sustentado en varios factores estructurales y sociales. De acuerdo con Altonji y Blank (1999), las causas de estas diferencias pueden encontrarse en aspectos como las características no observables entre los trabajadores (Barret et al., 2012; Canal y Rodríguez, 2008), las habilidades lingüísticas (Carnevalle, Fry y Lowell, 2001; Dustmann y van Soest, 2002) y el acceso diferenciado a ocupaciones e industrias (Aydemir y Skuterud, 2008; Peri y Sparber, 2009). En muchos casos, estas diferencias salariales también reflejan comportamientos discriminatorios que afectan la integración y el salario de los migrantes en sus lugares de destino.

Un factor relevante para entender estas disparidades salariales es la transferibilidad del capital humano de los migrantes. Como señala Chiswick (1978), la asimilación en el mercado laboral de los migrantes internacionales depende de la adquisición de habilidades específicas del país receptor. Esta falta de transferibilidad del capital humano hace que, en muchos casos, los migrantes reciban un salario inferior al de sus contrapartes nativos, ya que sus competencias no siempre se valoran de la misma manera. Kampelmann y Rycx (2016), Hofer et al. (2017) y Fays et al. (2020) también destacan que los migrantes internacionales suelen recibir una remuneración menor debido a esta limitada transferibilidad. En contraste, en el caso de la migración interna, es menos probable que existan problemas de asimilación o barreras lingüísticas, aunque aún se observan disparidades salariales atribuibles al acceso desigual a trabajos favorables, lo cual sigue perpetuando la discriminación en contextos nacionales.

Pese a las semejanzas en los procesos de exclusión, existen pocas investigaciones específicas sobre la discriminación en la migración interna, aunque algunos estudios presentan resultados similares a los observados en la migración internacional. Por ejemplo, en China, autores como Lu y Feng (2013), Wang, Guo y Cheng (2014) y Gagnon, Xenogiani y Xing (2014) identificaron discriminación hacia migrantes internos, independientemente de sus niveles de capital humano transferible. Investigaciones en India también muestran que, aunque los migrantes internos poseen habilidades y hablan el idioma local, sus salarios no son equiparables a los de los trabajadores nativos (Thapa y Yadav, 2015; Baiju y Shamna, 2019; Parida, John y Sunny, 2020). En México, la migración interna ha sido analizada por varios autores como Aguayo y Martínez (2013), Varela, Ocegueda y Castillo (2017), Sobrino (2018) y Espinoza y Peláez (2021); sin

embargo, la investigación que conecta migración interna con discriminación laboral es limitada, lo cual resalta la necesidad de profundizar en este tema.

La migración laboral en sí misma implica una valoración de las oportunidades y salarios en los lugares de destino. Becker (1962) introduce el concepto de "salario de reserva", definido como el salario mínimo que los migrantes están dispuestos a aceptar para desplazarse y participar en el mercado laboral de otra región. Este salario refleja las expectativas y necesidades de los migrantes en función de su capital humano y las oportunidades disponibles.

Cuando los trabajadores migrantes encuentran éxito en un lugar de destino, esto puede estimular a otros a migrar también, generando redes migratorias que facilitan el proceso y promueven flujos migratorios constantes (Andrade y Castro, 2018; Gómez, 2014; Herrera, Calderón y Hernández, 2007).

La persistencia de la brecha salarial de los migrantes también tiene implicaciones de género. Las mujeres migrantes enfrentan desafíos adicionales, incluidos salarios menores debido a la "feminización de la migración" que las sitúa en sectores menos valorados, como el trabajo doméstico, donde muchas veces son objeto de explotación y abuso.

La informalidad en el empleo es otra dimensión clave de la desigualdad salarial de los migrantes. En países de ingresos bajos y medianos, el 62.4% de los trabajadores migrantes transfronterizos están en empleos informales, frente al 50.8% de los trabajadores nativos. Esto limita su acceso a derechos laborales y protecciones sociales, situación que es más pronunciada para las mujeres migrantes, quienes suelen estar sobrerrepresentadas en el empleo informal, enfrentando condiciones laborales precarias y sin seguridad social.

La OIT subraya que eliminar la parte "inexplicable" de la brecha salarial —que refleja sesgos y prácticas discriminatorias en el mercado laboral— reduciría notablemente las desigualdades entre migrantes y nativos. Además, se generaría un impacto positivo al reducir la pobreza laboral entre los migrantes y disminuir la brecha de remuneración de género, promoviendo mercados laborales más equitativos y eficaces. La CEPAL (2021) enfatiza que enfrentar estas desigualdades es fundamental no solo para mejorar las condiciones de vida de los migrantes, sino también para contribuir al crecimiento económico inclusivo y sostenible.

La persistencia de las brechas salariales, la discriminación y la segregación ocupacional hacia los migrantes y, en particular, hacia las mujeres, sigue siendo una barrera para la integración plena de estas personas en el mercado laboral global. Los estudios continúan mostrando que, a pesar de los avances en políticas laborales y de género, los desafíos estructurales y las prácticas discriminatorias arraigadas en las economías y sociedades de destino limitan las oportunidades de los migrantes para desarrollar plenamente su potencial económico y social.

2.2 Brecha salarial y factores asociados.

La brecha salarial se refiere a la diferencia en el salario promedio entre distintos grupos de trabajadores. Esta desigualdad suele analizarse principalmente entre hombres y mujeres, aunque también puede observarse entre trabajadores diferenciados por origen étnico, ubicación geográfica u otras características sociodemográficas. En términos generales, esta brecha persiste incluso cuando los grupos comparados desempeñan funciones laborales similares.

Desde un enfoque económico, las brechas salariales también pueden observarse entre sectores productivos. En este sentido, se definen como "las diferencias medidas entre salarios promedios pagados en cada sector, no explicadas por diferencias en capital físico, capital humano o de tecnología que afecten la productividad marginal del trabajo en cada uno de ellos" (Orlando & Balza, 1999). Asimismo, los autores destacan que las diferencias salariales entre sectores son estadísticamente significativas y parecen estar explicadas, principalmente por diferencias en educación.

La brecha salarial es un fenómeno multifactorial influenciado por diversos elementos como lo pueden ser el capital humano, la discriminación, las estructuras ocupacionales dentro del mercado, además de factores culturales y sociales. La interacción entre estos factores es compleja debido a que muestran la necesidad de crear y fomentar la necesidad de políticas laborales que promuevan la equidad y reduzcan las disparidades existentes dentro del mercado laboral (Arceo, 2014; Robles, 2019; Linthon Delgado & Méndez-Heras, 2021).

En términos generales, la brecha salarial es un indicador clave para medir desigualdades y disparidades en el mercado laboral, que afecta a distintos grupos, como mujeres, minorías

étnicas y personas con menor nivel educativo o experiencia laboral. La brecha salarial se manifiesta, ya que, a pesar de ocupar posiciones laborales similares, los grupos mencionados anteriormente perciben en su mayoría remuneraciones significativamente menores que sus contrapartes. A pesar de que la discriminación es uno de los factores que contribuye a esta disparidad, Robles (2019) menciona que las diferencias en el capital humano, como la educación y la experiencia, también juegan un rol importante.

La brecha salarial de la cual se han realizado una mayor cantidad de estudios es sin duda, la brecha salarial de género, la cual, se refiere a la diferencia en los ingresos promedio entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, generalmente expresada como un porcentaje en comparación con el ingreso de los hombres. El concepto de "brecha" aparte de poner en evidencia la disparidad en los salarios, refleja desigualdades estructurales profundas que afectan a las trabajadoras mujeres en comparación con los trabajadores hombres.

La brecha salarial puede entenderse a profundidad a partir de una descomposición que distingue entre dos componentes clave. En primer lugar, los efectos de características directamente observables, entre los cuales se incluyen aspectos como el nivel educativo, la experiencia y condiciones laborales. Estos factores ayudan a explicar parte de la disparidad salarial entre distintos grupos de trabajadores.

En segundo lugar, están los efectos no observables, los cuales se refieren a cómo el mercado valora dichas cualidades y características de los trabajadores. Estos efectos incluyen elementos como la discriminación de origen étnico, género o la subvaloración del trabajo femenino, los cuales pueden resultar en un menor ingreso para las mujeres incluso cuando poseen el mismo nivel de educación y experiencia que los hombres (Arceo, 2014). Esta distinción entre las características observables es fundamental para entender las causas de la brecha salarial y cómo se manifiesta en diversos contextos.

Para estudiar la brecha salarial, han surgido diversas metodologías para comprender y analizar este fenómeno, entre las metodologías que destacan, la regresión cuantílica, frecuentemente complementadas con estimaciones Mincer o correcciones de sesgo de selección mediante el método de Heckman y la descomposición Oaxaca-Blinder. Esta descomposición permite analizar los diferenciales salariales en función de factores observables, —como la educación, experiencia y condiciones laborales entre otros—, y factores no observables, —como la posible

discriminación, que sea de género (Foulkes y Cordourier Real, 2001; Ospino et al., 2010), por origen étnico o condición migratoria.

Por ello, la descomposición Oaxaca-Blinder resulta particularmente adecuada para estudios centrados en el análisis promedio de las diferencias salariales y la detección de posibles elementos discriminatorios, sobre todo cuando se dispone de datos representativos a nivel individual y se busca una interpretación directa y robusta del fenómeno.

Por otro lado, el capital humano, el cual incluye el nivel de educación, la experiencia laboral y las habilidades, es uno de los determinantes clave de la remuneración en el mercado laboral. Las diferencias de capital humano explican en gran parte las disparidades salariales observadas.

Además, factores étnico-raciales también contribuyen a estas diferencias salariales, incluso dentro del mismo género. Un ejemplo es el estudio de González-Rivas (2012) en Colombia, que encontró que el 48% de las diferencias salariales dentro de las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas pueden explicarse por estos factores.

Un estudio similar que aborda la discriminación étnica es el de De la Luz-Tovar & Samario-Zárate (2023), quienes hallaron que los trabajadores indígenas en México ganan un 36% menos que los trabajadores no indígenas, siendo la discriminación el principal factor detrás de esta brecha. La interacción entre factores étnico-raciales no solo explica la segregación dentro del mismo género, sino que también lleva a reflexionar sobre cómo, a partir de la evidencia descriptiva y empírica, estos mismos factores pueden explicar la brecha salarial que afecta a los migrantes.

Si bien existen aportes teóricos fundamentales provenientes de los estudios sobre brecha salarial por género, que permiten entender cómo ciertas características individuales y estructurales afectan las desigualdades en los ingresos, es importante reconocer que el enfoque de género y el enfoque por estatus migratorio responden a lógicas distintas de segmentación laboral. En efecto, el género puede influir en la configuración de la brecha salarial, pero el objetivo central de este trabajo es analizar las diferencias salariales entre trabajadores residentes y trabajadores migrantes transfronterizos, lo cual implica un marco analítico diferente.

Ambas perspectivas —género y estatus migratorio— abordan dimensiones clave de la desigualdad en el mercado laboral, pero el presente estudio se concentra en comprender cómo

el origen migratorio y el tipo de residencia inciden en las condiciones salariales de los trabajadores en Chiapas. En este sentido, algunas de las variables y mecanismos identificados en la literatura sobre la brecha de género pueden ser útiles para iluminar aspectos relevantes del análisis, aunque las características específicas que aquí se estudian se fundamentan principalmente en la distinción entre trabajadores migrantes y no migrantes, y no en las diferencias de género propiamente dichas.

También, la educación sigue siendo un factor crucial que contribuye a la desigualdad salarial étnico-racial. Arceo-Gómez y Torres L. (2021) destacan cómo la falta de acceso a una educación de calidad impacta las oportunidades laborales y perpetúa la desigualdad.

La inserción de género y etnicidad exacerba de manera clara las disparidades salariales, y un resultado interesante es que las mujeres indígenas experimentan los salarios más bajos entre los trabajadores agrícolas, según Stabridis & Salgado-Viveros (2023).

Además de la discriminación salarial, la población indígena enfrenta exclusión social, lo que a menudo se traduce en condiciones laborales precarias. Muchos de estos trabajadores carecen de contratos formales, lo que significa que no tienen acceso a seguridad social ni a prestaciones laborales mínimas (De la Luz-Tovar, 2023: 346). Estos trabajadores suelen tener menos años de educación, y aunque algunos tienen más años de experiencia laboral debido a que comienzan a trabajar a una edad temprana, esto no se traduce en un mayor ingreso.

Por el contrario, la segregación ocupacional limita a los trabajadores indígenas a ocupaciones de menor remuneración y peores condiciones laborales. La discriminación no solo afecta sus salarios, sino también la calidad de vida, perpetuando su estatus de pobreza y marginación (De la Luz-Tovar, 2023: 327).

Un aspecto relevante es la doble desventaja que enfrentan las mujeres indígenas, ya que las intersecciones entre la discriminación de género y étnica intensifican la desigualdad. Aunque muchos estudios se centran en la brecha salarial por género, es crucial reconocer que, cuando se combinan el género y el origen étnico, las mujeres indígenas se enfrentan a una situación de mayor vulnerabilidad. Diversos estudios indican que las brechas salariales asociadas al origen étnico son más amplias y preocupantes, con rasgos claros de discriminación. Incluso, son

significativamente mayores que las de su contraparte no indígena y que las de los hombres (De la Luz-Tovar, 2023: 346).

Con ello, estos grupos étnicos en particular tienen menos acceso a oportunidades educativas y laborales, lo cual agrava y repercute en su situación dentro del mercado laboral. Esta falta de acceso a contratos formales y prestaciones sociales refuerza la inmovilidad social, manteniendo a estas personas en contextos de pobreza y marginación, sin posibilidades de mejorar sus condiciones de vida y acceso a mejores oportunidades laborales.

El análisis del origen étnico es especialmente relevante en el estado de Chiapas, donde la investigación se centra. Este estado cuenta con una amplia mayoría de población indígena y presenta altos niveles de informalidad. La economía chiapaneca se basa mayoritariamente en actividades primarias y es uno de los estados con los niveles más altos de pobreza, marginación y precariedad laboral. A pesar de todos estos desafíos, el mercado laboral en Chiapas sigue siendo atractivo para los trabajadores guatemaltecos, quienes, impulsados por la cercanía fronteriza y la dinámica laboral entre México y Guatemala, buscan en Chiapas no necesariamente mejores oportunidades, sino una oportunidad laboral fuera de su país.

La estructura del mercado laboral debe considerarse como un factor fundamental en la existencia de la brecha salarial de género, sumándose a las desigualdades que afectan a las mujeres. Al abordar la brecha salarial derivada de la segregación ocupacional, es necesario analizar primero una estructura laboral caracterizada por la segregación horizontal, en la que las mujeres tienden a concentrarse en sectores y ocupaciones tradicionalmente consideradas "femeninas". Estos sectores incluyen la educación, el comercio y, de forma destacada, el cuidado de personas, los cuales suelen estar asociados con salarios bajos y condiciones laborales precarias.

Por otra parte, la segregación vertical evidencia la subrepresentación de las mujeres en posiciones de liderazgo y en puestos clave de toma de decisiones. Esta falta de representación limita su capacidad de influir en decisiones sobre salarios, promociones y condiciones laborales, lo que impide avanzar hacia una mayor igualdad en comparación con sus contrapartes masculinas.

La segregación horizontal puede observarse en la concentración de trabajadores migrantes en sectores específicos del mercado laboral, particularmente en aquellos caracterizados por su alta

informalidad, bajos salarios y escasa protección social, como la agricultura, la construcción o el trabajo doméstico. Por otro lado, la segregación vertical se manifiesta en la limitada presencia de personas migrantes en puestos jerárquicos o de mayor responsabilidad dentro de las estructuras laborales, lo cual restringe su movilidad ocupacional y salarial. Esta división no solo impacta en los niveles de ingreso, sino que reproduce estereotipos sobre las "funciones naturales" de los trabajadores migrantes, reforzando así barreras estructurales que dificultan su plena inclusión y reconocimiento en el mercado laboral.

2.3 Teorías económicas sobre la brecha salarial.

Existen diversas teorías económicas que buscan explicar el fenómeno de la brecha salarial, abarcando desde enfoques neoclásicos basados en las preferencias individuales y el capital humano (Lindon Vela Meléndez et al., 2021), hasta teorías como la discriminación laboral, la segregación del mercado laboral y las teorías institucionales, que examinan los factores sociales e históricos (N. Mira, 2017). Las metodologías empleadas para estudiar la brecha incluyen diversas técnicas como la descomposición Oaxaca-Blinder y la regresión cuantil (Beltrán Mantilla & Juan Camilo, 2021).

Además, investigaciones recientes han mostrado que la liberalización comercial puede incidir en la brecha salarial, evidenciado por el efecto Stolper-Samuelson en países como México y Estados Unidos (Verónica Cerezo García & Heri Oscar Landa Díaz, 2022). Asimismo, la literatura ha abordado la relación entre los ciclos económicos y la brecha de género, con hallazgos de un comportamiento procíclico en ciertos casos (Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez & V. Soto, 2021; M. Sabogal, 2012). Además, es importante considerar la división sexual del trabajo como una explicación relevante para las disparidades salariales (Mariana Sánchez Licona, 2020).

Aunque gran parte de estas teorías económicas sobre la brecha salarial se han aplicado en estudios enfocados en las desigualdades de género, los conceptos de división sexual del trabajo, segregación del mercado laboral y capital humano ofrecen fundamentos igualmente válidos para analizar la brecha salarial entre trabajadores locales y migrantes. A través de esta revisión

teórica, se presentarán los elementos necesarios para comprender cómo estas teorías se adaptan al estudio de la brecha salarial desde la perspectiva del estatus laboral, permitiendo una interpretación diferenciada de las disparidades entre trabajadores locales y migrantes.

2.3.1 Teoría del capital humano

La teoría del capital humano, formulada por Gary Becker y Theodore Schultz en la década de 1960, se ha consolidado como una de las explicaciones más reconocidas para comprender las diferencias salariales entre individuos desde la perspectiva de la economía neoclásica. Esta teoría sostiene que las disparidades en los ingresos están principalmente determinadas por la inversión en educación, capacitación y experiencia laboral, factores que incrementan la productividad y, en consecuencia, el salario de un trabajador (Woodhall, 1987; Camps Cura, 1990; Villalobos Monroy & Pedroza Flores, 2009).

El capital humano se refiere a la acumulación de habilidades, conocimientos y experiencias que una persona adquiere a lo largo de su vida, y que resultan fundamentales para su desempeño en el mercado laboral. De esta manera, quienes cuentan con mayores niveles de formación y habilidades tienden a ser más productivos y a recibir una mayor remuneración.

Desde esta perspectiva, las brechas salariales pueden explicarse por las diferencias en la acumulación de capital humano entre trabajadores, debido a factores como la autoselección laboral y las responsabilidades relacionadas con la crianza de los hijos o los embarazos, que suelen afectar la continuidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. Estas interrupciones laborales pueden llevar a que las mujeres se concentren en ocupaciones con menores ingresos, al tener menor oportunidad de acumular experiencia y habilidades en ciertos sectores del mercado laboral.

Becker y Schultz argumentaron que invertir en educación, capacitación y experiencia amplía las oportunidades de empleo, permitiendo a los individuos aspirar a salarios más altos a lo largo de su vida. Así, la educación se convierte en una herramienta fundamental para mejorar las condiciones de vida y el nivel salarial de una persona (Robles et al., 2019; Álvarez-Correa et

al., 2021). Quienes invierten en su formación suelen obtener mayores ingresos debido a las habilidades que el mercado demanda.

No obstante, la teoría del capital humano ha recibido críticas por su enfoque exclusivo en factores económicos, omitiendo patrones sociales que perpetúan las desigualdades en el mercado laboral. Diversos estudios indican que el crecimiento salarial individual no depende únicamente de la educación y las habilidades, sino también de factores estructurales, como el tipo de ocupación, el tamaño de la empresa y la sindicalización (Garza Acevedo & Quintana Romero, 2014).

Además, la teoría de mercados laborales segmentados aborda estas limitaciones, sugiriendo que las desigualdades persisten por barreras estructurales que restringen el acceso a determinados sectores o empleos (Fernández-Huerga, 2011).

En el caso de los trabajadores transfronterizos, la teoría del capital humano ofrece una base teórica útil para comprender las diferencias salariales respecto a los trabajadores residentes, aunque deben considerarse ciertas cuestiones relevantes. En muchos casos, los trabajadores transfronterizos poseen un acceso limitado a la educación y a la capacitación formal en su país de origen, lo cual repercute directamente en sus oportunidades laborales. El nivel educativo en Guatemala —país de origen de la mayoría de estos trabajadores— es, en general, más bajo que el de México, lo que limita sus posibilidades de acceder a empleos mejor remunerados y con condiciones laborales más favorables.

Esto se traduce en una remuneración inferior en comparación con la de los trabajadores residentes. A pesar de su influencia en el diseño de políticas educativas y laborales, el enfoque del capital humano ha sido cuestionado desde perspectivas marxistas y por estudios sobre la transmisión intergeneracional de la pobreza, los cuales destacan que, si bien la educación es fundamental, no elimina todas las desigualdades en el mercado laboral (Nina & Grubb, 2000; Guitart, 2018).

2.3.2 Teoría de la discriminación laboral

La teoría de la discriminación laboral sostiene que tanto los salarios como las oportunidades laborales pueden diferir para personas con educación, experiencia y características laborales similares, en los mismos puestos de trabajo, debido a factores como raza, género, nacionalidad y otras características personales (Borjas & Van Ours, 2000).

Las teorías de discriminación en el mercado laboral incluyen diversas perspectivas. Becker (1957) plantea que la discriminación del mercado está vinculada con la productividad. El modelo de "discriminación por gusto" sugiere que las preferencias discriminatorias de los empleadores pueden reducir las ganancias de la empresa (Loureiro, 2003). Los modelos de discriminación estadística, en cambio, asumen que los empleadores toman decisiones bajo condiciones de información incompleta y, por lo tanto, recurren a características grupales para determinar salarios o acceso al crédito (Loureiro, 2003; Aigner y Cain, 1977). Vallejo (2021) explica que trabajadores con niveles de productividad similares pueden enfrentar discriminación en sus salarios y condiciones laborales, tomando en cuenta el poder del mercado, los costos de oportunidad y las elasticidades de la oferta laboral. Vallejo también sugiere que mientras que salarios mínimos moderados pueden mejorar el empleo y el bienestar, salarios mínimos excesivamente altos podrían no tener el mismo efecto.

Actualmente, la teoría de la discriminación laboral, en sus diferentes enfoques y en relación con la teoría del capital humano, se presenta como una herramienta fundamental para comprender la brecha salarial entre trabajadores migrantes transfronterizos y no migrantes. La discriminación hacia los migrantes, debido a su estatus, los coloca en una situación de vulnerabilidad doble: en comparación con los trabajadores locales, quienes tienen residencia permanente y un estatus migratorio estable, los migrantes se ven obligados a aceptar empleos con bajos salarios, sin prestaciones laborales y sin seguridad jurídica. Esto se debe, en muchos casos, al temor de ser deportados o de perder su empleo, lo cual los lleva a aceptar condiciones laborales precarias, sin contrato formal y con una alta posibilidad de despido en cualquier momento.

2.3.3 Teorías institucionales: teoría de la segmentación del mercado laboral

Cuando hablamos de teoría de las instituciones, este término dentro del contexto del estudio de la brecha salarial abarca tanto a organizaciones empleadoras como al propio sistema y normas sociales dentro del ámbito laboral que determinan quién tiene acceso a oportunidades laborales y cómo se valoran ciertos trabajos en términos salariales y de prestaciones, es por ello que la teoría de las instituciones, en el contexto del estudio de la brecha salarial, incluye tanto a las organizaciones empleadoras como al sistema y las normas sociales del ámbito laboral, que influyen en el acceso a oportunidades laborales y en la valoración de distintos trabajos en términos de salarios y prestaciones.

Esta teoría se centra en cómo las leyes, normas, políticas y prácticas, dentro de instituciones sociales, económicas y políticas, moldean la distribución de ingresos y perpetúan desigualdades salariales, incluidas aquellas basadas en el género y en la segregación ocupacional.

De esta manera, se entiende que la brecha salarial no es solo un resultado de decisiones individuales o de diferencias en habilidades y experiencia, sino que también tiene raíces en cuestiones estructurales y reglas institucionales que afectan de manera diferenciada a trabajadores locales y migrantes.

La teoría de la segmentación del mercado laboral, que surgió a finales de los años 60 como una crítica a las explicaciones neoclásicas de las desigualdades y el desempleo, sostiene que "el mercado laboral está dividido en segmentos con características distintivas y barreras a la movilidad" (Paz, 2013; Fernández-Huerga, 2011). Esta segmentación puede ocurrir tanto vertical como horizontalmente, siendo el género un factor significativo en estas divisiones (Barberá et al., 2011). Estudios en Colombia y Argentina han encontrado evidencia de esta segmentación, particularmente en los diferenciales salariales y en los retornos a la educación entre segmentos (García et al., 2004; Posso, 2010). También, investigaciones sobre la integración de trabajadores inmigrantes, los cuales han analizado estas dinámicas, empleando la teoría de segmentación como marco teórico (Carrasco Carpio, 1999).

En años recientes, el interés en estas teorías se ha revitalizado, integrando perspectivas institucionalistas y poskeynesianas, a medida que se reconocen las nuevas características del mercado laboral, donde el empleo precario y las múltiples formas de trabajo "han renovado el

interés por estas teorías, que originalmente se desarrollaron durante la era keynesiana-fordista" (Fernández Huerga & Cláudio, 2012; Neffa, 2023).

La teoría de segmentación se caracteriza por su enfoque en la existencia de un "mercado dual" que divide al mercado laboral en dos sectores: un sector primario, que ofrece empleos bien remunerados, estables y con oportunidades de desarrollo profesional, y un sector secundario, caracterizado por trabajos precarios y mal remunerados.

La segmentación no solo enfatiza las barreras estructurales y la desigualdad en el acceso a empleos de calidad, sino que también incorpora la idea de que "las barreras que limitan la movilidad" de los trabajadores entre segmentos pueden deberse a discriminación, falta de acceso a redes sociales y de recursos (Mesa Téllez et al., 2008). Esta segmentación afecta especialmente a grupos como mujeres, minorías étnicas y migrantes, quienes quedan atrapados en el sector secundario, lo que perpetúa la brecha salarial.

Además, la teoría plantea que, aunque el capital humano (habilidades y educación) es importante, su valor no es homogéneo. La teoría de la segmentación del capital humano explica que "las credenciales educativas o la experiencia pueden ser recompensadas de manera desigual dependiendo del segmento del mercado en el que se encuentre el trabajador" (Zajdela, 1990), destacando así la falta de uniformidad en la valoración del capital humano.

De esta manera, la división sexual del trabajo no solo influye en el acceso y las condiciones laborales, sino que también "impide que las mujeres accedan a posiciones tradicionalmente ocupadas por hombres" (de Deus Vieira Silva & Kassouf, 2000), profundizando así la segmentación laboral y las brechas salariales basadas en género.

La teoría de la segmentación del mercado laboral desafía las explicaciones neoclásicas de las desigualdades salariales, ya que plantea que las brechas salariales no pueden abordarse únicamente desde la perspectiva de la productividad individual. Al resaltar la existencia de "mercados laborales duales" y la desigualdad en el acceso a oportunidades, esta teoría sugiere que las políticas para reducir las desigualdades salariales deben ir más allá de la mejora en la educación y capacitación, y enfocarse también en "reducir las barreras estructurales y la discriminación que limitan el acceso de ciertos grupos al sector primario del mercado laboral" (Neffa, 2023; Zajdela, 1990).

Con esta visión integral, la teoría de segmentación invita a repensar las desigualdades y las dinámicas del mercado laboral, ofreciendo un marco teórico robusto para abordar las disparidades salariales y laborales desde una perspectiva estructural en términos de los trabajadores locales y migrantes.

En conjunto, estas teorías ofrecen un marco comprensivo para entender las complejidades de la brecha salarial, al resaltar la necesidad de abordar tanto las estructuras económicas como las normas sociales que perpetúan estas desigualdades. En el contexto de este trabajo, es importante precisar que el análisis se enfoca en la comparación entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos, una distinción que, por definición, no corresponde exactamente a la diferencia tradicional entre "migrantes" y "locales". Sin embargo, se recurre a estas teorías como referentes conceptuales porque aportan herramientas analíticas valiosas para explorar las desigualdades salariales entre grupos con trayectorias y condiciones laborales diferenciadas, como es el caso de la población que reside en el país frente a quienes residen en Guatemala y cruzan la frontera para insertarse en el mercado laboral. Así, aunque la categorización utilizada responde a una dinámica particular del contexto fronterizo, el marco teórico seleccionado permite mostrar los mecanismos estructurales que dan forma a la segmentación salarial en esta región.

Capitulo III. Metodología para el estudio de la brecha salarial en las principales ocupaciones del mercado laboral transfronterizo.

En este capítulo se aborda la conceptualización y la estrategia metodológica que se empleará para analizar la brecha salarial en las principales ocupaciones del mercado laboral de Chiapas donde se insertan los trabajadores transfronterizos. A partir de la conceptualización teórica y del estado de cuestión de estudios previamente desarrollados, se establecerán las definiciones necesarias para el análisis, así como las fuentes de información y la metodología que se utilizará para estudiar la brecha salarial.

La gran mayoría de las investigaciones muestran la existencia de disparidad y existencia de brecha salarial entre ocupaciones que favorecen predominantemente a los hombres en la mayoría de las actividades económicas tal como lo plantea Jasso (2002) y Cruz (2018) la brecha salarial de igual manera se explica en torno a la discriminación de género y la segregación ocupacional.

El enfoque adoptado en esta investigación proporcionará una visión más completa y comparativa del mercado laboral, incluyendo a ambos actores que participan en dicho mercado: los trabajadores residentes, principalmente chiapanecos, en comparación con los trabajadores transfronterizos, guatemaltecos migran diariamente o de manera temporal y quienes laboran en territorio nacional insertándose en 4 principales ocupaciones.

Para el análisis, se utilizará la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), publicada trimestralmente desde el año 2005, con el objetivo de observar las características laborales, el sector de ocupación, el nivel salarial, las condiciones de trabajo, las horas trabajadas y algunos aspectos sociodemográficos de los trabajadores del mercado laboral en Chiapas[1], dentro de las 4 ocupaciones de interés (trabajadores agrícolas, trabajadores de la construcción, vendedores

[1] Dado el tamaño muestral de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), no es posible restringir el análisis únicamente a los municipios fronterizos de Chiapas, ya que las observaciones correspondientes a estas localidades no son representativas estadísticamente. En consecuencia, se opta por considerar el conjunto total de observaciones correspondientes al estado de Chiapas, lo cual permite integrar la totalidad de sus municipios y garantizar una base analítica más robusta y adecuada para el estudio.

ambulantes y trabajadores domésticos) los cuales coinciden con las ocupaciones que presentan un mayor número de trabajadores dentro del mercado laboral chiapaneco[2].

Además, se empleará la Encuesta de Migración de la Frontera Sur de México (EMIF Sur), desde el año 2007, cuyo objetivo es mostrar los flujos de personas en la frontera sur del país. Esta encuesta se utilizará de manera similar a la ENOE para observar las características socioeconómicas: sexo, edad, estado civil, escolaridad, ingreso laboral, horas trabajadas y condiciones laborales de los trabajadores transfronterizos que cruzan diariamente o por periodos temporales para trabajar en México, insertándose en las cuatro ocupaciones de interés (trabajadores agrícolas, trabajadores de la construcción, vendedores ambulantes y trabajadores domésticos).

En el capítulo, se aborda un tema importante el cual es la comparabilidad de información entre las dos fuentes de datos utilizadas. Esta situación se centra en hacer compatibles los datos obtenidos de ambas encuestas (EMIF-Sur y ENOE) para realizar un análisis conjunto. Para ello, se propone una metodología que considera dos dimensiones importantes: la periodicidad del cruce y el tiempo de estancia en México. Esta metodología busca aproximar los flujos migratorios en la EMIF Sur a individuos, logrando así una correspondencia más precisa entre las observaciones.

Para analizar la brecha salarial se propone utilizar el análisis de descomposición Oaxaca-Blinder. Esta metodología ayuda a explicar las diferencias salariales entre dos grupos de individuos, haciendo una diferencia entre variables observables (características que comparten los grupos) y variables no observables, de tal manera que mide estas discrepancias entre los parámetros de ambos grupos, con ello examina las brechas salariales y aporta información para comprender que factores subyacentes que afectan ambos grupos.

[2] Los trabajos de Meza (2016) y Nájera (2020) son los primeros en establecer que el mayor porcentaje de trabajadores migrantes principalmente provenientes de Guatemala se insertan en estas cuatro ocupaciones.

3.1 Fuentes de información

Para el desarrollo de esta investigación, se usan dos fuentes de información fundamentales. La primera es la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF-Sur), que proporciona datos e información sobre los flujos migratorios y sobre aspectos laborales y socioeconómicos de los trabajadores fronterizos en particular. La segunda es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que ofrece información equivalente pero enfocada en los trabajadores residentes. A continuación, se presenta una descripción detallada de cada una de estas fuentes de información.

3.1.1 EMIF Sur

Las Encuestas sobre Migración en las Fronteras de México (EMIF) se componen de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México (EMIF Norte) la cual se lleva a cabo desde 1993, y la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF Sur) la cual se levanta desde el 2004. Para el desarrollo del trabajo, se ha decidido utilizar los datos a partir del año 2007, ya que antes de esta fecha no estaban incorporados todos los lugares de muestreo actualmente disponibles en la EMIF Sur en los principales puntos fronterizos entre México y Guatemala. Esta delimitación temporal responde a la necesidad de asegurar la comparabilidad y representatividad de la muestra, considerando que a partir de 2007 la encuesta incorpora una cobertura más amplia y consistente de los flujos migratorios transfronterizos en la región.

Particularmente la EMIF-Sur tiene como objetivo estudiar el flujo migratorio que cruza por la frontera entre Guatemala y México con el propósito de trabajar en México o en Estados Unidos, además la EMIF levanta información sobre los migrantes que utilizan el territorio mexicano como país de tránsito rumbo hacia los Estados Unidos y aquellos que son devueltos a Honduras, Guatemala y El Salvador por las autoridades migratorias. Entre sus características destacan cuantificar el volumen de los flujos migratorios además de los aspectos sociales demográficos y económicos y también las condiciones laborales de las personas que están incluidas en la encuesta.

Para el estudio se utiliza en particular el módulo correspondiente a los "procedentes de México", el cual registra características de los flujos migratorios que regresar a Guatemala provenientes de México y donde la población de interés es aquellos que regresan de trabajar.

3.1.2 ENOE

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) es la principal fuente de información acerca del mercado laboral en México, ofreciendo datos mensuales y trimestrales sobre la fuerza de trabajo, ocupación, informalidad laboral, subocupación y desocupación. Inició su levantamiento en 2005 y es la consolidación y fusión de varias encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) desde 1972. La ENOE ha sufrido una evaluación integral en los últimos años para mejorar su proceso de trabajo y el marco conceptual, permitiendo una caracterización más detallada del mercado laboral, de la ocupación informal, la subocupación, el trabajo independiente y la multi ocupación. También se ha mejorado la capacidad de la encuesta para captar la búsqueda de empleo y cuantificar la presión ejercida en el mercado laboral. Además, se han realizado mejoras en los sistemas de captura, validación y explotación de la información. En 2011, la Junta de Gobierno del INEGI declaró a la ENOE como Información de Interés Nacional.

Para llevar a cabo el análisis, se procede a la construcción de los sectores ocupacionales correspondientes a las poblaciones objetivo-utilizadas en el estudio. Además, se seleccionarán las variables sociodemográficas y laborales que contribuirán a explicar los determinantes de la brecha salarial entre los trabajadores residentes y transfronterizos.

3.2 Poblaciones objetivo: Construcción de los sectores ocupacionales.

Para la construcción de los sectores ocupacionales se requiere de una definición clara y precisa tanto de las poblaciones objetivo de ambas fuentes de información la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF-Sur).
Se debe delimitar con claridad las poblaciones objetivo del estudio. Primero, se considera la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada reportada en la Encuesta Nacional de

Ocupación y Empleo (ENOE). Por otro lado, se incluyen la información de los desplazamientos migratorios recabada a través de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF Sur).

En el caso de la ENOE, la población objetivo se denominara "trabajadores residentes" la cual se compone de todas las personas de 15 años y más, cuya residencia habitual se encuentra en viviendas particulares dentro del estado de Chiapas —Los cuales incluyen a los guatemaltecos residentes, ya que el interés general del trabajo es comparar los trabajadores residentes de los transfronterizos—y que forma parte de la población económicamente activa ocupada[3] —es decir, se consideran a las personas que declararon haber realizado alguna actividad económica durante al menos una hora la semana de referencia a la encuesta— este criterio permite identificar con precisión a la fuerza laboral activa y ofrece una base sólida para su análisis.

Por otra parte, en el caso de la EMIF-Sur, se toma en cuenta el flujo de migrantes provenientes de México, donde la población objetivo a la que se denominara "Trabajadores transfronterizos" son los migrantes que, al no haber nacido en Estados Unidos ni en México, proceden de alguno de estos países y cuyo desplazamiento obedece a la búsqueda de oportunidades laborales o a la intención de permanecer en dichos países por un periodo mayor a un mes.

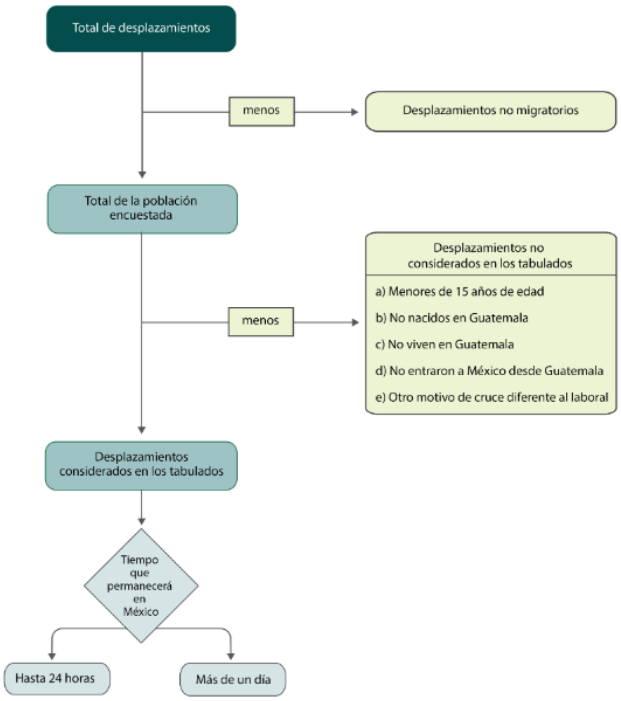
En este flujo se incluyen también aquellos que residen en estos países, pero regresan temporalmente a su lugar de origen. Esta definición de la población objetivo permite capturar a la población migrante que participa en el mercado laboral de la región, facilitando un análisis detallado de sus dinámicas ocupacionales.

De acuerdo con la Figura 7, se selecciona a la población objetivo siguiendo el diagrama conceptual, lo que permite clasificar y filtrar los flujos procedentes de México y cuantificar una proporción más aproximada de migrantes en relación con los desplazamientos: se seleccionaron las observaciones cuyos desplazamientos son migratorios del total de desplazamientos de la muestra.

[3] Definición obtenida del glosario del INEGI. https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html

Con ello se consideraron dentro de la población objetivo a aquellos individuos que cumplen con las siguientes características: tienen más de 15 años; nacieron y residen en Guatemala; ingresaron a México desde Guatemala y cuyo principal motivo de cruce fue trabajar durante su última estancia. Con las características previamente descritas, se filtra la base de datos para considerar únicamente los desplazamientos de trabajadores guatemaltecos que cruzaron a México a trabajar, que sea de manera diaria o por otra frecuencia de tiempo.

Figura 7. Diagrama de flujo de la población objetivo.



Fuente: Tomado del diagrama conceptual de la población la EMIF-Sur procedentes de México. https://www.colef.mx/emif/diagramas.html?flujo=diagramas_pmx

Con la delimitación de las poblaciones objetivos para ambas encuestas se requiere realizar la clasificación de los individuos de acuerdo con la ocupación que desempeñan y que se reporta en ambas encuestas. Para ello, se empleó la clasificación ocupacional especificada en el Cuadro

2. Esto permite utilizar el CMO para los datos de 2007 y 2010, y el SINCO para los años posteriores (2013, 2016, 2019, 2022).

Esta clasificación permite construir cuatro sectores ocupacionales clave, que agrupan las ocupaciones individuales bajo categorías comunes para el análisis: trabajadores agropecuarios, trabajadores en construcción, vendedores ambulantes y trabajadores en servicios domésticos, estas 4 ocupaciones concentran entre el 83.7% en 2007 al 69.5% en 2019 de los trabajadores transfronterizos (COLEF, s.f.).

Cuadro 2. Categorías ocupacionales.

Categoría ocupacional	CMO (2007, 2010)		SINCO (2013, 2016, 2019 y 2022)
Trabajadores agropecuarios	41	Trabajadores en actividades agrícolas	61 Trabajadores en actividades agrícolas y ganaderas
			62 Trabajadores en actividades pesqueras y forestales
			63 Operadores de maquinaria agropecuaria y forestal
			69 Otros trabajadores en actividades agrícolas
			91 Trabajadores de apoyo en actividades agropecuarias
Trabajadores en construcción	526	Trabajadores en la construcción, instalación, acabados	712 Albañiles y otros trabajadores en la edificación de construcciones
	546	Ayudantes, peones y similares en la construcción	713 Yeseros, instaladores de pisos, climas, impermeabilizante, vidrio etc., plomeros y pintores
			922 Trabajadores de apoyo en la construcción y la plomería
Vendedores ambulantes	72	Vendedores ambulantes	951 Vendedores ambulantes (excluyendo los de venta de alimentos)
			952 Vendedores ambulantes de alimentos
Trabajadores en servicios domésticos	820	Trabajadores en servicios domésticos	961 Trabajadores domésticos

Fuente: Elaboración propia con base en el CMO (Clasificación Mexicana de Ocupaciones y SINCO (Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones).

Esta metodología y la clasificación conjunta entre la ENOE y la EMIF-Sur permite mostrar una visión más amplia de los sectores ocupacionales, permitiendo analizar y comprender las condiciones laborales tanto de los trabajadores residentes, así como de los trabajadores transfronterizos en el mercado laboral de Chiapas. En relación en conjunto con la dimensión temporal del análisis, permite mencionar que los años seleccionados para el estudio han sido previamente definidos y justificados en el marco teórico, ya que representan periodos intermedios dentro la implementación de diversas reformas y acuerdos migratorios entre ambos países.

Esta selección no es arbitraria, sino que responde a la necesidad de capturar momentos significativos de transición en la dinámica migratoria y laboral. En este contexto, se establece que el punto de comparabilidad temporal entre las dos fuentes de información —la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF Sur) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)— será el tercer trimestre del año. Esta elección se justifica por su estabilidad relativa en términos de ingreso, ya que dicho trimestre tiende a mostrar una menor fluctuación estacional en comparación con otros periodos del año, lo cual favorece la consistencia y la robustez en la comparación entre ambas encuestas.

3.3 Determinantes de la brecha salarial

Una vez definidas las poblaciones objetivo y los sectores ocupacionales, es importante identificar los determinantes y factores asociados con la brecha salarial. Para analizar esta desigualdad entre trabajadores residentes y transfronterizos, resulta imprescindible destacar las variables clave que inciden en la existencia de dichas disparidades de ingreso. A partir del marco teórico-conceptual revisado, el capital humano se perfila como una de las variables determinantes. Este puede observarse a través del nivel educativo, los años de escolaridad y las habilidades adquiridas, que en conjunto reflejan la productividad de los trabajadores. Para este

estudio, se considerarán específicamente las variables de nivel educativo[4] y años de escolaridad promedio.

El género también juega un papel crucial en la acentuación de estas desigualdades salariales. En particular, se examinará si las mujeres migrantes enfrentan una "doble penalización" tanto por su condición de migrantes como por su género, lo cual tiende a ubicarlas en sectores de menor remuneración, como el trabajo doméstico y el cuidado. No obstante, para garantizar una comparación adecuada, se contrastarán mujeres transfronterizas con mujeres residentes dentro de las mismas ocupaciones —esto será posible debido a que como se plateara en el capítulo IV ocupaciones como trabajadoras domésticas y vendedores ambulantes son ocupaciones donde las mujeres son predominantes—, asegurando que la condición de género sea constante y que las diferencias observadas puedan atribuirse específicamente a su estatus migratorio.

Esto define la importancia de definir claramente las poblaciones objetivo antes de analizar factores asociados ya que algunos aspectos específicos como discriminación de género pueden no ser igualmente pertinentes en todas los contextos o poblaciones específicas, tal es el caso de las ocupaciones predominantemente con trabajadoras mujeres. Por lo cual se incluirán variables sociodemográficas asociadas a la discriminación laboral, como el origen étnico y el uso de una lengua indígena. Asimismo, se analizará si las mujeres migrantes experimentan limitaciones para acceder a mejores empleos debido a la realización de actividades relacionadas con el hogar y el cuidado familiar, aspectos que se evaluarán en función de su estado civil y si tienen el rol de jefa de familia.

Desde la perspectiva de la segregación ocupacional, se examinarán las condiciones laborales de los trabajadores, incluyendo el número de horas y días trabajados a la semana, las prestaciones laborales de las que disponen y la posición ocupacional. La inclusión de estas variables permitirá una aproximación integral para entender los factores estructurales y personales que inciden en la brecha salarial entre los trabajadores residentes y migrantes transfronterizos, proporcionando así una comprensión más profunda de estos fenómenos en los principales sectores del mercado laboral transfronterizo de Chiapas.

[4] El nivel educativo se define como el grado más alto de estudios que una persona ha completado (incluye el nivel y el grado de estudio)

De acuerdo con el cuadro 3 la propuesta de variables tanto sociodemográficas como laborales para usar en la metodología de la brecha salarial en las ocupaciones seleccionadas son: sexo, edad, nivel educativo, años de escolaridad, estado civil y la jefatura del hogar.

Cuadro 3. Variables utilizadas para el estudio de la brecha salarial.

Sociodemográficas	
Sexo	hombre
	mujer
Edad	años cumplidos al momento de la entrevista
Años de Escolaridad	años de escolaridad
Nivel educativo	Sin escolaridad
	Educación básica incompleta
	Educación básica completa y/o educación media superior incompleta
	Educación media superior completa o más
Estado Civil	soltero
	casado o en unión libre
jefe del hogar	si el entrevistado es jefe del hogar
Laborales	
Sector	Sector de la ocupación
Hrs trabajadas	Horas a la semana trabajadas
días trabajados	días laborales a la semana
salud	Indicador de prestaciones laborales (Acceso a salud)
Posición	Posición en la ocupación
contrato	tiene contrato o no
Ingreso por hora	ingreso laboral por hora trabajada

Fuente: elaboración propia con base en el descriptor de archivos de la EMIF Sur y la ENOE.

Por otro lado, las variables laborales propuestas incluyen: el sector de la ocupación, las horas y días trabajados a la semana, la disponibilidad de prestaciones laborales (Principalmente el acceso a servicios de salud), la posición en la ocupación y el ingreso laboral por hora trabajada.

3.4 Construcción del Ingreso laboral en términos mensuales e ingreso por hora.

Para realizar comparaciones salariales entre diferentes fuentes de información, es indispensable estandarizar las variables de ingreso en términos homogéneos que permitan una evaluación consistente. En este sentido, se propone una metodología basada en la aproximación preexistente del CONEVAL (CTMP, 2002). la cual ha sido utilizada en el tratamiento de ingresos laborales en diversos estudios, incluyendo los realizados por la ENOE. Esta metodología utiliza como insumo el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) proporcionado por el INEGI para ajustar los ingresos a precios constantes en una fecha focal determinada.

El ajuste a través del INPC consiste en convertir los ingresos reportados en cada año a valores presentes basados en una fecha de referencia generalmente agosto de cada año (en la investigación se considera agosto de 2022). Este procedimiento se logra mediante un deflactor, que corresponde a la relación entre el precio relativo del mes de referencia y el precio base de la fecha focal. Así, todos los ingresos se deflactan dividiendo el monto declarado entre el deflactor correspondiente al mes en que se realizó la entrevista, con este método se ajusta el ingreso mensual. Para garantizar una comparación más amplia en el tiempo, los ingresos laborales se ajustan a precios constantes del año 2022, lo cual asegura la comparabilidad entre los diferentes años analizados.

En el caso de la EMIF Sur, donde los ingresos se reportan en distintas temporalidades (mensual, quincenal, semanal, diario o por hora), es necesario homogeneizar estos valores para estandarizarlos en términos mensuales y por hora trabajada. Las variables clave para este cálculo incluyen el ingreso laboral declarado, la temporalidad del pago, el promedio de días trabajados por semana y el promedio de horas trabajadas por día. Además, para los casos en los que el ingreso se reporte en quetzales, se realiza una conversión a pesos mexicanos utilizando el tipo de cambio promedio anual[5] correspondiente al año en cuestión, aunque el porcentaje de personas

[5] Es más conveniente realizar la comparación utilizando el tipo de cambio promedio correspondiente al trimestre analizado, ya que esta metodología permite una mayor precisión en el análisis. Sin embargo, la principal limitante para implementar este enfoque radica en la disponibilidad de información histórica confiable desde el año 2007, lo cual representa un obstáculo significativo para su aplicación. Es importante señalar que, dado que esta comparación

que reportan ingresos en quetzales es inferior al 1% del total es necesario realizar este procedimiento para garantizar una mejor comparabilidad.

El ingreso mensual para ambas fuentes de información (ENOE y EMIF) se calcula ajustando el ingreso laboral declarado según la temporalidad reportada. Por ejemplo, si el ingreso se reporta de manera mensual, este se conserva sin modificaciones. Si el pago es quincenal, el ingreso se multiplica por dos; si es semanal, se multiplica por cuatro. En el caso de pagos diarios, el ingreso se multiplica por el promedio de días trabajados a la semana y luego por cuatro semanas al mes. Para los ingresos reportados por hora, el cálculo mensual implica multiplicar la cantidad declarada por el promedio de horas trabajadas al día, el promedio de días trabajados a la semana y, finalmente, por cuatro semanas al mes.

Por otro lado, el ingreso por hora se calcula dividiendo el ingreso declarado entre el total de horas trabajadas según la temporalidad reportada. Si el pago es por día, el ingreso se divide entre el promedio de horas trabajadas al día. Si el pago es semanal, quincenal o mensual, se divide entre el producto del promedio de horas trabajadas al día, los días trabajados a la semana y el número de semanas correspondientes a la temporalidad (una para semanal, dos para quincenal y cuatro para mensual). Este enfoque permite aproximar el ingreso por hora para cada trabajador transfronterizo, independientemente de la unidad de pago.

Finalmente, una vez que los ingresos mensuales y por hora han sido calculados y deflactados a precios constantes de agosto de cada año, se convierten a precios constantes del año 2022. Esto se realiza dividiendo el ingreso deflactado entre el deflactor de agosto de 2022, garantizando que todos los valores sean equivalentes en términos de poder adquisitivo. Este proceso asegura que los ingresos de las distintas encuestas puedan ser comparados en términos homogéneos y consistentes, proporcionando una base sólida para el análisis salarial entre ocupaciones y entre diferentes periodos de tiempo.

Con esta metodología, se garantiza la comparabilidad entre los datos de la EMIF y otras encuestas como la ENOE[6]. Además, permite analizar los ingresos laborales en términos

afecta menos del 1% de los resultados, su impacto en las conclusiones del análisis es mínimo y no altera de manera significativa los hallazgos generales.

[6] En ambos casos se utilizará el ingreso mensual a pesos corrientes 2022.

mensuales y por hora de manera precisa y estandarizada, lo que resulta fundamental para el desarrollo de modelos y análisis posteriores sobre las condiciones laborales de trabajadores transfronterizos y residentes.

3.5 Transformación de desplazamientos a migrantes

Un desafío importante presente en ambas fuentes de información, que debe abordarse de manera prioritaria antes de aplicar cualquier metodología, es la falta de comparabilidad entre las unidades de información de cada encuesta. Al plantearse la comparación entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos, se evidencia la problemática derivada de la diferencia en las unidades de observación. En el caso de la ENOE, la unidad de observación son las personas, mientras que en la EMIF Sur, lo son los desplazamientos, lo cual requiere una aproximación metodológica que permita traducir estos desplazamientos o eventos en términos de migrantes.

La EMIF Sur utiliza como unidad de información los desplazamientos o eventos migratorios, capturando así el número de movimientos realizados en una misma dirección por un grupo de personas dentro de un período determinado. Lo que se traduce que, el número de desplazamientos registrados supera al número de personas que componen ese grupo, debido a factores como la frecuencia de los cruces y la duración de estancia en México.

Es importante mencionar existe una amplia dispersión en la frecuencia de cruce, tanto entre ocupaciones como dentro de una misma ocupación, por lo cual es importante realizar esta distinción, ya que, si todos los individuos cruzaran el mismo número de veces, el ajuste de los datos a nivel de personas no modificaría la distribución de los resultados, sino únicamente el número total. Sin embargo, lo más relevante es que las diferencias en las características de las personas están profundamente asociadas con su frecuencia de cruce, lo que tiene implicaciones significativas en la interpretación y análisis de los datos. Tal como advierte el informe de la encuesta, comprender estas variaciones es crucial para lograr una representación precisa de los patrones migratorios y de las condiciones de los migrantes.

3.5.1 Metodología para la estimación de migrantes a partir de desplazamientos

Se propone una metodología que permita aproximar el número de eventos registrados (desplazamientos o flujos) al número de personas migrantes, con el fin de realizar una comparación precisa entre las poblaciones estudiadas de las distintas encuestas. Esta metodología busca ajustar los factores de expansión de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF) mediante la frecuencia de cruce registrada en los desplazamientos (COLEF 2016, pág. 13). De esta manera, se puede determinar y eliminar la posible repetición de un mismo migrante en la muestra durante el periodo de levantamiento de la encuesta, eliminando la probabilidad de selección múltiple del mismo encuestado.

Para estimar la frecuencia de cruce de cada desplazamiento registrado en la encuesta, se utiliza la información recopilada en las preguntas: "¿Cada cuándo va usted a México a trabajar o buscar trabajo?" (Cantidad) y "¿Cada cuándo va usted a México a trabajar o buscar trabajo?" (Tiempo). Estas preguntas permiten calcular una estimación de la frecuencia de cruces, que es fundamental para ajustar los factores de expansión.

El proceso de transformación de datos de desplazamientos en una estimación de personas se inicia ajustando el factor de expansión original de la EMIF-Sur. Este ajuste se realiza dividiendo dicho factor por un valor calculado a partir de la frecuencia de cruces, lo que permite que el factor de expansión refleje mejor a los individuos en lugar de los eventos de cruce.

3.5.2 Cálculo de la variable "Frecuencia trimestral de cruces"

Se requiere calcular la frecuencia de cruce trimestral para garantizar la comparabilidad temporal con otras fuentes de información, como la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (Ver anexo 1). La frecuencia trimestral de cruce se calcula considerando si la persona cruza diariamente o no.

En caso de cruce diario, se asume que el migrante cruza un mínimo de 6 días por semana, lo que corresponde a 78 veces por trimestre (6 días por semana durante 13 semanas). Para los trabajadores que no cruzan diariamente, la frecuencia se calcula a partir del número total de días

naturales en un trimestre 90 dividido por A —El cual representa en días la temporalidad de cruces—.

La fórmula utilizada para este cálculo es:

Si el cruce es diario:

$$Frecuencia = 78$$

Si tiene otra frecuencia de cruce:

$$Frecuencia = \left(\frac{90}{A}\right)$$

Donde:

- $(Frecuencia)$ es la frecuencia trimestral de cruces.

- A= temporalidad de cruces medido en días. (Esta temporalidad se obtiene de la pregunta de la encuesta ¿Cada cuando va usted a México a trabajar?). ver anexo 1.

Esta variable está diseñada para capturar el número de cruces en función de la periodicidad declarada.

3.5.3 Ajuste del factor de expansión

Con la frecuencia trimestral de cruce calculada, se ajusta el factor de expansión original $((F_Exp))$ de la EMIF, de manera que refleje más adecuadamente la cantidad de personas migrantes. Este ajuste considera tanto la frecuencia como la duración de los desplazamientos:

$$[F_Exp_Ajustado = \frac{F_Exp}{Frecuencia}]$$

Donde:

- $(F_Exp_Ajustado)$ es el factor de expansión ajustado que representa a los migrantes.

Este ajuste del factor de expansión permite transformar los datos de desplazamientos a nivel de personas, aproximando cada cruce a un único individuo. Al reducir el factor de expansión de cada cruce, el modelo representa mejor el total de personas cruzando en vez de los eventos de cruce, lo cual es particularmente útil para la comparación con fuentes de información registradas a nivel de individuos. Esta metodología ofrece un enfoque más simplificado y directo para ajustar la expansión, al tiempo que preserva la precisión en la representación de la población trabajadora transfronteriza. Al ajustar los factores de expansión considerando la frecuencia y duración de los desplazamientos, se obtiene una representación más precisa de los trabajadores, lo cual es esencial para realizar comparaciones válidas con los datos de la ENOE (Ver anexo 2).

3.6 Descomposición de Oaxaca Blinder

El análisis de la brecha salarial entre trabajadores residentes y transfronterizos es fundamental para comprender las disparidades económicas y laborales en el mercado laboral de Chiapas. La metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder es una herramienta que permite descomponer la diferencia salarial promedio en dos componentes: uno que se atribuye a las diferencias en las características observables (como educación, ocupación entre otras) y otro que se atribuye a diferencias en la valoración de estas características (que puede interpretarse como discriminación o factores no observables). Se aplicará este método para analizar la brecha salarial entre trabajadores residentes y transfronterizos en cuatro grupos ocupacionales: trabajadores agrícolas, trabajadores de la construcción, vendedores ambulantes y trabajadores domésticos, incorporando variables sociodemográficas y laborales relevantes.

Las ecuaciones salariales para los dos grupos se especifican de la siguiente manera:

$$[\ln(Y_i^L) = \beta^L X_i^L + \epsilon_i^L] \quad Trabajadores\ residentes$$

$$[\ln(Y_i^T) = \beta^T X_i^T + \epsilon_i^T] \quad Trabajadores\ transfronterizos$$

Donde:

-($\ln(Y_i^L)$) es el logaritmo natural del salario del individuo (i) en el grupo de trabajadores residentes.

- ($\ln(Y_i^T)$) es el logaritmo natural del salario del individuo (i) en el grupo de trabajadores transfronterizos.

- $(X_i^L) y (X_i^T)$ son vectores de características observables del individuo (i) en cada grupo.

- $(\beta^L) y (\beta^T)$ son vectores de coeficientes estimados para cada grupo.

- $(\epsilon_i^L) y (\epsilon_i^T)$ son los términos de error.

La diferencia promedio en log-salarios entre los dos grupos se descompone como sigue:

$$[\overline{\ln(Y^L)} - \overline{\ln(Y^T)} = \left(\overline{X^L} - \overline{X^T}\right)' \beta^T + \overline{X^L}(\beta^L - \beta^T)]$$

Esta ecuación se descompone en dos componentes principales: Efecto de las Características (Endowments Effect) ($\left(\overline{X^L} - \overline{X^T}\right)' \beta^T$), que refleja las diferencias en las características observables entre los grupos. Y el efecto de los Coeficientes (Coefficients Effect) ($\overline{X^L}(\beta^L - \beta^T)$), que captura las diferencias en la remuneración de estas características entre los grupos.

Se analizarán cuatro grupos ocupacionales: Trabajadores agrícolas; Trabajadores de la construcción; Vendedores ambulantes; Trabajadores domésticos. Además, se incluirán variables sociodemográficas y laborales relevantes para explicar el comportamiento salarial, tales como: Edad; género; Nivel educativo; estado civil; jefatura del hogar; sector ocupacional posición en la ocupación; acceso a salud y horas trabajadas.

Esta metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder proporciona una herramienta que permite analizar las brechas salariales entre trabajadores residentes y transfronterizos. Al incorporar variables sociodemográficas y laborales relevantes, y al ajustar los factores de expansión para asegurar la comparabilidad de los datos, esta metodología ofrece una visión detallada de las disparidades salariales y sus posibles causas.

En resumen, en este capítulo se propone la estrategia metodológica que guía el análisis de la brecha salarial entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos dentro del mercado laboral en Chiapas, esta propuesta parte de un sólido marco teórico además de una revisión de literatura qué establece las definiciones fuentes de información y variables que serán utilizadas para estudiar de manera sólida las desigualdades salariales.

Si bien, existen desafíos iniciales dentro de la investigación ya que se emplean dos fuentes de datos distintas: la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF-Sur). La ENOE facilita el análisis de trabajadores en Chiapas, a los que se refieren como "Trabajadores residentes" (previamente definidos en la población objetivo), mientras que la EMIF-Sur proporciona información detallada sobre los trabajadores transfronterizos. Ambas fuentes permiten estudiar, a través de variables sociodemográficas y laborales, las condiciones de los trabajadores en ocupaciones clave (agricultura, construcción, venta ambulante y trabajo doméstico).

Finalmente, se describe la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder, que se aplicará para desglosar la brecha salarial en componentes explicados (por diferencias en características observables) y no explicados (atribuidos a factores no observados o a discriminación).

Esta descomposición permite identificar los determinantes de la brecha salarial entre trabajadores residentes y transfronterizos, abordando variables sociodemográficas y laborales, como género, nivel educativo y sector ocupacional, en las ocupaciones principales. Así, el capítulo sienta las bases para una comparación robusta de las condiciones salariales en el mercado laboral transfronterizo.

Capitulo IV. Ocupaciones predominantes en el mercado laboral transfronterizo: condiciones laborales de trabajadores residentes y transfronterizos por ocupación.

El objetivo de esta descripción es ofrecer una visión clara de las características laborales de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos en Chiapas, realizando un comparativo entre ambos, además de considerar variables clave como el tipo de ocupación, las condiciones laborales, las horas trabajadas, y el nivel educativo. Este enfoque permitirá, además, identificar variables relacionadas a las desigualdades salariales y laborales entre ambos grupos de trabajadores (residentes y transfronterizos). Entender estos factores es crucial para desarrollar un marco analítico sólido que permita no solo evaluar la magnitud de estas disparidades, sino también proponer soluciones orientadas a mejorar la equidad y calidad del empleo en el mercado transfronterizo.

En este capítulo, se centra en las cuatro ocupaciones predominantes en el mercado laboral transfronterizo: la agricultura, la construcción, la venta ambulante y el servicio doméstico. La comparación entre trabajadores migrantes transfronterizos y residentes permitirá identificar tanto las características comunes como las diferencias, lo que sentará las bases empíricas para un análisis más profundo de los factores que influyen en la disparidad salarial y las condiciones laborales.

Para la interpretación del presente capítulo y de los resultados presentados, es necesario tener en cuenta una serie de consideraciones metodológicas fundamentales. La primera de ellas, tal como se ha señalado en capítulos anteriores debido a las limitaciones del tamaño muestral, no es posible obtener estimaciones representativas específicas para los municipios fronterizos. En particular, si bien en un inicio se contempló trabajar exclusivamente con el área metropolitana de Tapachula, esta decisión resultaba restrictiva para el análisis comparativo, especialmente en lo relativo a las ocupaciones. Por ello, se optó por utilizar la totalidad de los datos disponibles a nivel de entidad federativa. Cabe señalar que, si bien no todos los trabajadores transfronterizos se insertan laboralmente en todos los municipios de la entidad, esta elección constituye un ejercicio exploratorio y técnico de aproximación comparativa entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos.

En segundo lugar, con el objetivo de mejorar la comparabilidad entre ambas poblaciones —tanto los trabajadores transfronterizos captados por la EMIF Sur como los trabajadores residentes reportados en la ENOE—, los resultados presentados se expresan en términos relativos y no absolutos. Esta decisión metodológica se justifica para poder comparar las cifras de ambas fuentes de manera directa y dado que los tamaños muestrales, desagregados por ocupación, pueden no ser representativos, lo que podría distorsionar el análisis si se utilizasen cifras absolutas.

Es importante señalar que, al desagregar el análisis de las características sociodemográficas y ocupacionales para cada una de las cuatro ocupaciones transfronterizas seleccionadas, se pueden presentar posibles sesgos de muestreo. Como se explicó previamente, debido al tamaño reducido de la muestra para algunas ocupaciones específicas, existe el riesgo de asumir erróneamente que ciertas características observadas son homogéneas y generalizables, cuando en realidad solo corresponden a las observaciones incluidas en la muestra. Por lo tanto, no es metodológicamente correcto extrapolar estas conclusiones al conjunto poblacional. En atención a este problema, se han incluido en el Anexo 3 todas las gráficas complementarias que, por esta razón, no se presentan en el cuerpo principal del documento.

Finalmente, es importante advertir que los resultados que se presentan se encuentran medidos a nivel de personas y no a nivel de flujos migratorios. Es por ello por lo que, los hallazgos expuestos en este capítulo no son directamente comparables con otros informes que hayan utilizado estos mismos datos, pero con enfoques diferentes. Además, podrían detectarse ciertas inconsistencias empíricas que no necesariamente reflejan desviaciones sustantivas, sino que responden, una vez más, a las limitaciones asociadas al tamaño muestral, particularmente en lo que respecta a la desagregación ocupacional y a las características laborales específicas.

El período de análisis abarca de 2007 a 2022, años en los que se implementaron importantes cambios políticos y laborales. Los datos analizados (Cuadro 4) muestran que, en 2007, alrededor del 38.1% de la población ocupada en Chiapas trabajaba en el sector agropecuario, proporción que se mantuvo casi constante hasta 2022 (37.1%).

Los profesionistas representaron entre el 15.9% y el 16.5% durante este mismo periodo, mientras que los comerciantes pasaron de un 12.2% en 2007 a un 14% en 2022. Por otro lado, los trabajadores industriales crecieron de un 10% en 2007 a un 12.7% en 2022, mientras que los

trabajadores en servicios diversos y en la construcción presentaron ligeros descensos (de 10.4% a 9.5% y de 6.3% a 5.6%, respectivamente). Las ocupaciones de vendedores ambulantes y trabajadores de servicios domésticos, aunque pequeñas en comparación, se mantuvieron entre el 2% y el 3% de la población ocupada.

Cuadro 4. Distribución porcentual de la PEA ocupada por ocupación en Chiapas. Años seleccionados 2007-2022.

Ocupación	**2007**	**2010**	**2013**	**2016**	**2019**	**2022**
Trabajadores agropecuarios	38.1	37.8	38.8	37.6	39.9	37.1
Trabajadores industriales	10.0	10.7	11.7	13.5	11.6	12.7
Trabajadores en construcción	6.3	5.7	5.8	6.2	4.6	5.6
Comerciantes	12.2	11.8	12.3	13.1	11.8	13.9
Vendedores ambulantes	3.2	2.8	2.7	2.8	2.5	2.0
Trabajadores en servicios domésticos	4.0	3.7	3.0	3.6	3.1	2.6
Trabajadores en servicios diversos	10.4	11.2	9.4	7.8	10.1	9.5
Profesionistas	15.9	16.3	16.2	15.5	16.5	16.5

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre. INEGI.

Por su parte, los trabajadores migrantes transfronterizos presentan una composición distinta. Cabe señalar que Chiapas es el punto de entrada para la mayoría de los migrantes centroamericanos que buscan oportunidades laborales en México o Estados Unidos, con un 98.5% del flujo total de migrantes trabajando dentro del estado. De estos, el 55.7% labora en áreas rurales, mientras que el 43.3% lo hace en localidades urbanas, según el Sistemas de Información sobre Mercados Laborales (SIMEL 2021).

El análisis comparativo entre trabajadores residentes y transfronterizos es de particular relevancia en Chiapas, ya que es el estado que más recibe trabajadores transfronterizos de Centroamérica, quienes presentan patrones de migración variados: algunos realizan migraciones diarias (trabajan en México y regresan a su país de origen cada día), mientras que otros realizan migraciones periódicas o temporales, dependiendo de las demandas del sector primario, el cual es clave en la economía de Chiapas.

Con base en estudios previos (Meza, 2015, 2016; Nájera, 2011) y en los informes de la OIM y la OIT (2020, 2022, 2023), se observa que las cuatro ocupaciones predominantes para los trabajadores guatemaltecos en Chiapas son la agricultura, la construcción, la venta ambulante y el servicio doméstico (Cuadro 5). El sector agropecuario, en particular, ha absorbido una gran parte de los trabajadores transfronterizos, representando un 77% en 2007 y aumentando a más de 90% en años como 2010 a 2016, mostrando una reducción al 82% en años posteriores a la pandemia.

Los trabajadores de la construcción, por su parte, representaron entre el 4.3% en 2007 y el 6.9% en 2022 de las ocupaciones ocupadas por los migrantes transfronterizos en los últimos años. Sin embargo, tanto los vendedores ambulantes como los trabajadores en servicios domésticos han mostrado una ligera disminución, pasando de representar el 3.8% y el 8.6% en 2007, a solo el 2.4% y el 2.8%, respectivamente, en 2022.

Cuadro 5. Distribución porcentual de los trabajadores transfronterizos en el mercado laboral de Chiapas por ocupación. Años seleccionados 2007-2022.

Ocupación	**2007**	**2009**	**2010**	**2013**	**2016**	**2019**	**2022**
Trabajadores agropecuarios	77.03	88.08	91.7	95.89	96.07	82.38	82.29
Trabajadores industriales	3.17	0.59	1.09	0.26	0.27	1.15	0.96
Trabajadores en la construcción	4.27	2.52	1.49	0.65	0.66	4.33	6.88
Comerciantes	1.87	2.14	1.2	0.94	0.95	2.48	2.11
Vendedores ambulantes	3.87	1.52	1.04	0.17	0.18	3.56	2.4
Trabajadores en servicios domésticos	8.6	4.35	2.12	0.72	0.51	1.36	2.79
Trabajadores en servicios diversos	1.19	0.73	1.03	1.29	1.29	4.12	1.88
Profesionistas	0.01	0.09	0.33	0.06	0.06	0.62	0.69

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007-2022, con factores de expansión ajustados.

Este análisis muestra la configuración del mercado laboral además de establecer las bases para centrarse en las cuatro ocupaciones predominantes que caracterizan al mercado laboral transfronterizo en los municipios fronterizos de Chiapas con Guatemala. La razón de esta

delimitación es que la mayor parte de los trabajadores transfronterizos se insertan en estas actividades laborales dentro de esta región específica.

A partir de este enfoque, se busca examinar a profundidad las características socioeconómicas, el nivel de escolaridad, las condiciones laborales —como la duración de la jornada de trabajo, prestaciones y salarios— en cada una de estas ocupaciones clave, que son la base para explorar los factores que inciden en una posible existencia de la brecha salarial.

Es importante destacar que la información disponible sobre los trabajadores transfronterizos, obtenida a través de encuestas como la EMIF Sur, previamente se le aplica la metodología descrita en el capítulo metodológico para transformar flujos o desplazamientos migratorios a personas, por lo cual la información analizada a partir de esta sección es comparable en ambas fuentes ya que la unidad básica es la persona. (trabajador residente en el caso de la ENOE y trabajador Transfronterizo en el caso de la EMIF).

Este análisis permite ofrecer una visión comparativa sobre las estructuras de comportamiento y los perfiles de los trabajadores residentes frente a los transfronterizos que cruzan regularmente para trabajar en México. A través de este análisis, se obtendrán indicios sobre la distribución de los trabajadores en las cuatro ocupaciones predominantes dentro del mercado laboral.

4.1 Trabajadores agrícolas

Es interesante destacar que al comparar a los trabajadores residentes con los trabajadores transfronterizos que cruzan a Chiapas para trabajar, la mayor parte de ambos se insertan en el sector agrícola. El sector agrícola representa uno de los principales sectores de inserción laboral para los trabajadores migrantes transfronterizos en Chiapas, destaca por la alta demanda en la entidad, por su estacionalidad y por la fuerte concentración de trabajo masculino.

De acuerdo con los datos presentados en el Cuadro 6, en el año 2007 los trabajadores agrícolas transfronterizos realizaron, en promedio, dos cruces por trimestre. Es importante destacar que el 50% de estos trabajadores efectuó solo un cruce en ese periodo, lo que refleja una tendencia hacia estancias laborales prolongadas y, por ende, una migración estacional y menos circular. Para el año 2022, la frecuencia promedio disminuyó ligeramente a 1.68 cruces por trimestre, sin

embargo, se mantiene la misma mediana: la mitad de los trabajadores cruzó una sola vez. Estos indicadores permiten identificar patrones en la movilidad y temporalidad de estos trabajadores a lo largo del tiempo en dos momentos.

Cuadro 6. Frecuencia de cruce de los trabajadores transfronterizos agrícolas. Estadísticas descriptivas del número de cruces por trimestre 2007 y 2022.

Indicadores	2007	2022
n	286	1523
mediana	1	1
media	2.02	1.68
varianza	21.82	11.6
asimetría	14.17	19.52
curtosis	227.73	441.12

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022, con factores de expansión ajustados.

Cuadro 7. Permanencia en México de los trabajadores transfronterizos agrícolas. Número de días al trimestre 2007 y 2022.

Indicadores	2007	2022
n	286	1506
mediana	90	90
media	91.45	129.79
varianza	2942.19	5542.88
asimetría	0.63	0.57
curtosis	3.46	2.49

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022, con factores de expansión ajustados.

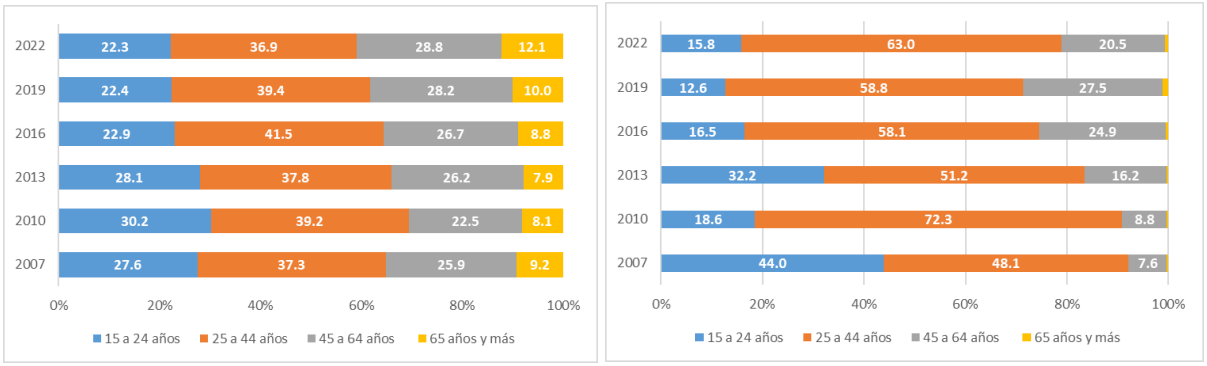
La duración de la permanencia en México ofrece una segunda evidencia de esta estacionalidad. Según el Cuadro 7, en 2007 los trabajadores agrícolas permanecían en promedio 91.5 días por trimestre —equivalente a tres meses—, y el 50% de ellos no superaba este umbral. En 2022, el

promedio aumentó a 130 días, pero la mediana se mantuvo, reafirmando que la estructura de la permanencia no ha cambiado: aunque el promedio general de permanencia ha aumentado, la composición en términos de mediana no ha cambiado significativamente.

Este comportamiento establece con claridad que los trabajadores agrícolas transfronterizos planifican su estancia conforme a las temporadas de siembra y cosecha, lo que diferencia sustancialmente su dinámica respecto a otros sectores.

Previamente se mencionó en el capítulo 1, que el mercado laboral en Chiapas presenta una composición diversa, caracterizada principalmente por la predominancia de actividades del sector primario. Este sector, que abarca la agricultura y la ganadería, ha concentrado una proporción significativa de los trabajadores ocupados, oscilando entre el 38.7% en 2007 y el 36.7% en 2022. Es decir, uno de cada tres trabajadores en Chiapas son trabajadores agrícolas.

Figura 8. Distribución por grupo de edad de los trabajadores agrícolas de Chiapas y trabajadores transfronterizos. Años seleccionados 2007-2022.



(a) Trabajadores residentes (b) Trabajadores transfronterizos

Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de la ENOE y la EMIF – Sur procedente de México 2007-2022. con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

Al analizar en mayor detalle la composición del sector agrícola en Chiapas, se observa que los trabajadores agrícolas son mayoritariamente hombres, lo que convierte a esta actividad en una ocupación predominantemente masculina. Según la ENOE, en 2007 el 94.6% de los trabajadores

eran hombres, cifra que apenas se redujo a 93.4% en 2022. Entre los migrantes transfronterizos agrícolas, esta concentración es aún más marcada: entre el 96% y 99% de la fuerza laboral son hombres (ENOE, 2007; EMIF-Sur, 2022), lo que refleja una estructura ocupacional altamente masculinizada y con escasa presencia femenina.

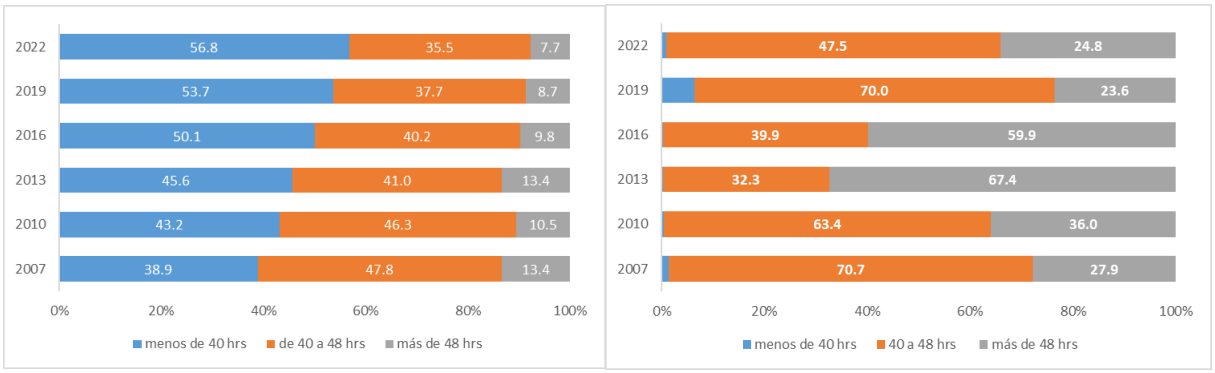
En términos de edad, los trabajadores agrícolas residentes han experimentado un leve envejecimiento. La proporción de jóvenes (15 a 24 años) disminuyó del 27.6% en 2007 al 22.3% en 2022, mientras que los adultos mayores (65 años o más) crecieron del 9.2% al 12.1%. En contraste, los trabajadores agrícolas migrantes transfronterizos muestran una transformación más intensa: el grupo de 25 a 44 años pasó del 48.1% al 60%, mientras que el de 15 a 24 años se redujo del 44% al 15.8%, lo que evidencia un claro proceso de envejecimiento de la fuerza laboral migrante.

Respecto al nivel educativo, se observa una mejora entre los trabajadores residentes: la proporción sin instrucción cayó del 26.8% al 14.3%, y los niveles de educación media superior y superior aumentaron del 2.3% al 11.3%. Sin embargo, entre los migrantes agrícolas transfronterizos el panorama es menos alentador. En 2007, solo el 10% no tenía instrucción; para 2019, esta cifra aumentó al 45%, y aunque en 2022 descendió al 35%, aún representa una proporción significativa. Este comportamiento refleja las fluctuaciones en la formación educativa de los trabajadores migrantes transfronterizos agrícolas, lo que puede influir significativamente en su capacidad para acceder a mejores condiciones laborales y salariales.

La intensidad de la jornada laboral es otro factor relevante. entre los trabajadores residentes se observa que el porcentaje de trabajadores que laboran menos de 40 horas han ido aumentando entre 2007 y 2022 pasando de un 38.9% a un 56.8%, por su parte, aquellos trabajadores que tienen una jornada entre 40 a 48 horas han disminuido relativamente poco al pasar de 47.8% en 2007 a 35.5% en el año 2022.

Aquellos que exceden las 48 horas disminuyeron del 13.4% al 7.7% entre 2007 y 2022. No obstante, en los trabajadores transfronterizos agrícolas, el 27.9% laboraba más de 48 horas semanales en 2007, porcentaje que rondo alrededor del 60% en años como 2013 y 2016 y que, aunque se redujo al 24.8% en 2022, sigue siendo el doble de lo reportado entre los residentes. Esto “refleja una clara disparidad en las condiciones laborales”, exacerbada por la residencia temporal en los propios campos de cultivo.

Figura 9. Distribución por grupo de horas trabajadas de los trabajadores agrícolas de Chiapas y transfronterizos, Años seleccionados 2007-2022.



(a) Trabajadores residentes (b) Trabajadores transfronterizos

Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de la ENOE y la EMIF – Sur procedente de México 2007 - 2022. con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

Finalmente, la forma de remuneración muestra una alta precariedad. En 2022, casi el 90% de los trabajadores transfronterizos agrícolas eran remunerados por destajo, frente a un minoritario 10% con sueldo fijo. Este fenómeno puede estar relacionado con varios factores estructurales, entre ellos, el envejecimiento de la fuerza laboral migrante agrícola. El aumento de trabajadores de mayor edad, junto con el incremento de trabajadores con niveles educativos más bajos y la prevalencia de jornadas laborales excesivas, parece haber impulsado una mayor preferencia de los trabajadores agrícolas por empleos bajo el esquema de destajo. Este tipo de empleo, caracterizado por la falta de estabilidad y una mayor dependencia del rendimiento individual, podría estar relacionado con la vulnerabilidad estructural que enfrentan los trabajadores transfronterizos en el sector agrícola.

Esta situación pone de relieve las condiciones precarias de muchos trabajadores transfronterizos agrícolas, que, al no contar con un salario fijo, dependen de su capacidad para cumplir con metas de producción en jornadas que superan las 48 horas semanales.

Por ello que ambos grupos comparten características similares, sin embargo, también enfrentan desafíos en cuanto a derechos laborales los cuales exacerban las disparidades en el mercado laboral, donde la falta de seguridad laboral y las largas jornadas afectan negativamente a los

trabajadores transfronterizos, perpetuando su vulnerabilidad en el sector agrícola de Chiapas y sobre todo dentro del mercado laboral (Meza, 2015; OIT, 2020). En los últimos años, la estructura del mercado laboral agrícola ha experimentado cambios significativos que reflejan la precariedad de las condiciones laborales de los jornaleros migrantes.

4.2 Trabajadores de la construcción

Los trabajadores transfronterizos del sector de la construcción[7] presentan patrones de frecuencia de cruce significativamente diferentes en comparación con los trabajadores agrícolas. Este grupo se caracteriza por una menor frecuencia de cruce en comparación con otros sectores, como los vendedores ambulantes o los trabajadores de servicios domésticos. Esta particularidad puede explicarse por la naturaleza de las obras de construcción, que tienden a involucrar periodos más largos de permanencia temporal en territorio mexicano.

En 2007, estos trabajadores registraron un promedio de 15.20 cruces por trimestre, es decir, cruzaban la frontera aproximadamente cada seis días (Cuadro 8). Sin embargo, la mediana muestra que al menos el 50% cruzaba tres veces por trimestre, lo que sugiere patrones mensuales de movilidad para la mayoría, y una dinámica más intensa para una minoría que cruzaba diaria o semanalmente.

Para el año 2022, la frecuencia de cruce disminuyó sustancialmente a 5.6 veces por trimestre, aunque el patrón central se mantuvo, con el 50% de los trabajadores cruzando tres veces en dicho periodo. Los datos indican una transformación en la frecuencia de cruce de los trabajadores migrantes transfronterizos de la construcción entre 2007 y 2022.

[7] Se considera como trabajadores de la construcción a albañiles, peones ayudantes y otros trabajadores en la edificación de construcciones.

Cuadro 8. Frecuencia de cruce de los trabajadores transfronterizos de la construcción. Estadísticas descriptivas del número de cruces por trimestre 2007 y 2022.

Indicadores	2007	2022
n	177	330
mediana	3	3
media	15.2	5.64
varianza	628.56	182.39
asimetría	2.05	5.08
curtosis	5.37	27.27

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022, con factores de expansión ajustados.

Este cambio está asociado con una mayor permanencia en México, lo que sugiere una adaptación a las características temporales de los trabajos en este sector. Este análisis resalta la importancia de considerar las particularidades de cada sector laboral al estudiar los patrones migratorios y las dinámicas de movilidad transfronteriza.

Cuadro 9. Permanencia en México de los trabajadores transfronterizos de la construcción. Número de días al trimestre 2007 y 2022.

Indicadores	2007	2022
n	177	326
mediana	30	30
media	22.97	31.26
varianza	328.96	614.02
asimetría	0.73	5.27
curtosis	2.76	32.46

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022, con factores de expansión ajustados.

El tiempo de permanencia también refleja estos cambios. En 2007, el promedio era de 23 días por trimestre, y el 75% de los trabajadores permanecía un máximo de 30 días en México. No obstante, un segmento significativo cruzaba diariamente, evidenciado por un 10% con permanencias promedio de apenas un día. Para 2022, aunque el promedio general aumentó a 31 días, la mediana se mantuvo en 30, y el número de estancias de solo un día disminuyó notablemente, indicando un ajuste hacia estancias más largas y menos frecuentes (Cuadro 9).

La disminución en el tiempo de permanencia sugiere una reconfiguración estructural en la temporalidad laboral de los trabajadores transfronterizos de la construcción. Esta tendencia podría estar asociada con una mayor homogenización de los proyectos, es decir una reducción en los cruces diarios y de pocos días. Este fenómeno guarda similitudes con las dinámicas observadas entre los trabajadores agrícolas, quienes también han mostrado una tendencia a extender sus periodos de permanencia en México para adaptarse a las necesidades específicas de su sector.

Los datos evidencian una transición en las dinámicas de temporalidad de los trabajadores transfronterizos de la construcción, pasando de estancias cortas y frecuentes a periodos más prolongados. Este cambio estructural podría estar vinculado a la evolución de las características del trabajo en el sector, marcando una transformación en la relación laboral y migratoria de estos trabajadores con México.

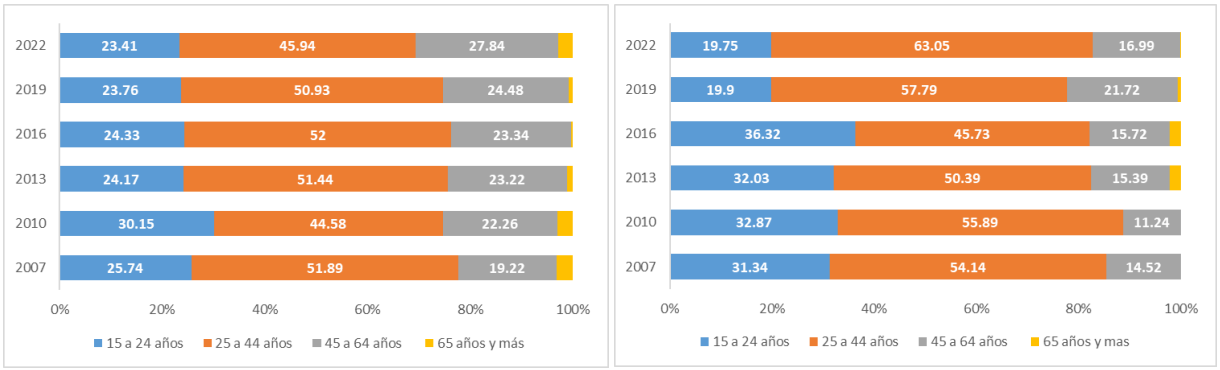
El sector de la construcción en Chiapas, parte del sector secundario de la economía, representa aproximadamente el 15% de la población ocupada del estado. Dentro de este sector, entre el 44.4% y el 47% de los trabajadores se desempeñan en la construcción, según datos de 2007 a 2022 (Pérez y García, 2022). A pesar de representar una proporción relativamente baja del total de trabajadores del estado, la construcción es la segunda ocupación más relevante para los trabajadores transfronterizos guatemaltecos, lo que hace necesario analizar sus características esenciales.

Al igual que en el sector agrícola, el trabajo en la construcción está dominado mayoritariamente por hombres, más del 99% de los trabajadores en este sector son hombres, con una participación femenina casi inexistente. Esta misma tendencia se muestra trabajadores transfronterizos, donde también prevalece el predominio masculino.

La composición por edad (Figura 10a) muestra que la mayoría de los trabajadores de la construcción (alrededor del 70%) tiene 44 años o menos, con un grupo significativo (entre el 45 y 50%) en el rango de 25 a 44 años. Esta tendencia se ha mantenido constante entre 2007 y 2022, mientras que la proporción de trabajadores de 45 a 64 años ha aumentado casi 10 puntos porcentuales en ese mismo periodo, lo que sugiere un envejecimiento de la fuerza laboral en este sector (Gómez y Sánchez, 2024).

En cuanto a condiciones laborales, destaca la precariedad. El acceso a servicios de salud se redujo del 4% en 2007 a apenas 1.3% en 2022, acentuando la falta de prestaciones sociales en este sector (López y Martínez, 2023). Las jornadas laborales son extensas: en 2022, el 42.6% de los trabajadores residentes y el 25.9% de los transfronterizos superaban las 48 horas semanales, aunque esta proporción ha ido disminuyendo en ambos grupos desde 2007 (Figura 11).

Figura 10. Distribución por grupo de edad de los trabajadores de la construcción. Años seleccionados 2007 - 2022.



(a) Trabajadores residentes (b) Trabajadores transfronterizos

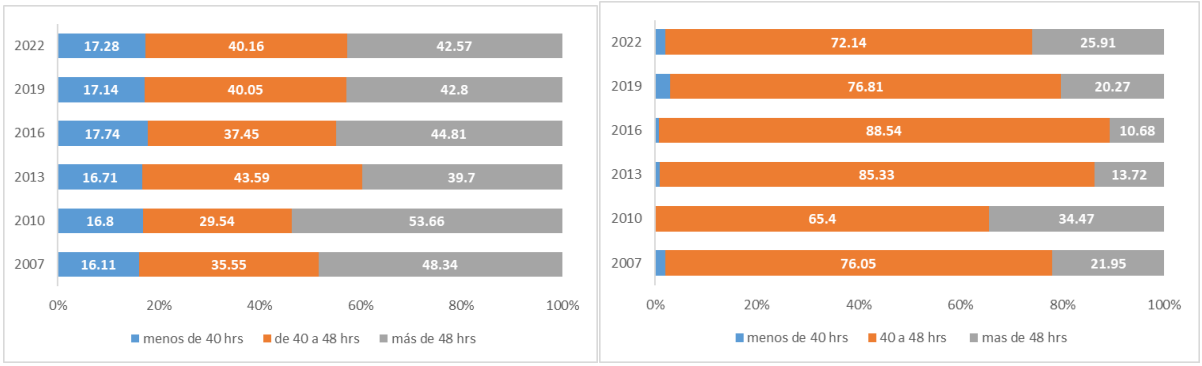
Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de la ENOE y la EMIF – Sur procedente de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

Entre los trabajadores residentes, aquellos que laboran entre 40 y 48 horas semanales han experimentado un ligero aumento, pasando del 35.5% en 2007 al 40.2% en 2022. En contraste, entre los trabajadores transfronterizos esta misma categoría ha mostrado una leve disminución,

al pasar del 76.1% al 72.1% en el mismo periodo. No obstante, esta proporción sigue siendo considerablemente alta en comparación con los residentes.

Respecto a las jornadas laborales inferiores a 40 horas semanales, la proporción de trabajadores residentes que reportan este tipo de jornada se ha mantenido relativamente estable, oscilando entre el 16% y el 17%. En el caso de los trabajadores transfronterizos, las observaciones en esta categoría son prácticamente inexistentes. Esta ausencia puede atribuirse al tamaño reducido de la muestra, así como al hecho de que muy pocos trabajadores migrantes reportan laborar menos de 40 horas a la semana, lo que refleja las condiciones intensivas y exigentes bajo las que se insertan en el mercado laboral.

Figura 11. Distribución por horas trabajadas a la semana de los trabajadores de la construcción. Años seleccionados 2007 - 2022.



(a) Trabajadores residentes (b) Trabajadores transfronterizos

Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de la ENOE y la EMIF – Sur procedente de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

Por nivel educativo, se ha registrado una ligera mejora. Aunque la mayoría aún cuenta solo con educación básica, ha habido un aumento en la proporción de trabajadores con estudios de media superior y superior, tanto entre residentes como transfronterizos. Esto podría estar relacionado con las dinámicas de la pandemia de COVID-19, que forzaron a muchas personas a realizar trabajos temporales y afectaron la composición educativa de la fuerza laboral.

Finalmente, en términos de posición ocupacional, el análisis revela una transformación significativa. Mientras que en 2007 predominaban los trabajadores con salario fijo (55%), para 2022 el 70% de los migrantes trabajaba a destajo, lo que refleja una creciente informalización y vulnerabilidad laboral, vinculada a condiciones más inestables y a una mayor exposición al riesgo económico. Se ha observado una tendencia en la que los trabajadores por cuenta propia han visto un aumento en sus números, posiblemente debido a los efectos de la pandemia, que empujaron a muchos a optar por el trabajo independiente para evitar la recesión económica.

Con ello se muestra que las condiciones laborales en el sector de la construcción son precarias para tanto los trabajadores residentes como transfronterizos. Además, el acceso a servicios de salud y vivienda es limitado, especialmente para los transfronterizos, quienes a menudo viven en condiciones de hacinamiento sin acceso adecuado a servicios básicos como agua potable y electricidad (Ramírez y Torres, 2023).

4.3 Vendedores ambulantes

Los trabajadores transfronterizos dedicados a la venta ambulante presentan un patrón de movilidad significativamente distinto al de otros sectores como la agricultura o la construcción. Su alta frecuencia de cruce refleja no solo la naturaleza flexible de su ocupación, sino también su estrecha dependencia de los ciclos comerciales establecidos por los mercados locales y los días de plaza en la frontera (Díaz Montesinos, 2011).

Según datos de la EMIF Sur, en 2007 los vendedores ambulantes cruzaban en promedio 18 veces por trimestre, es decir, aproximadamente una vez cada siete días. Al menos el 50% de ellos cruzaban a lo más 6.4 veces por trimestre, o lo que equivale a un cruce cada dos semanas (Cuadro 10). No obstante, el 25% superior registró frecuencias significativamente mayores, incluso cruces diarios, lo que evidencia una intensa actividad comercial transfronteriza.

Para el año 2022, se observa un aumento en la frecuencia de cruce, que alcanzó 31 veces por trimestre, es decir, aproximadamente un cruce cada tres días, mientras que la mediana aumento de 6.4 a 12.8 veces de 2007 a 2022. Este cambio se acompaña de una reconfiguración en la distribución de los percentiles superiores, donde los trabajadores que cruzaban diariamente

ahora están representados a partir del percentil 75. El aumento en la frecuencia de cruce podría estar posiblemente relacionado con la mayor regularidad de los días de plaza y la expansión de las actividades económicas en localidades fronterizas. Los vendedores ambulantes parecen responder a estas oportunidades comerciales mediante cruces más frecuentes, lo que refuerza su papel como un grupo altamente dinámico dentro de las actividades transfronterizas. Además, este comportamiento sugiere que la temporalidad de su movilidad está directamente vinculada a las frecuencias establecidas por los días de plaza, así como a la demanda en mercados locales y empresas ubicadas cerca de la frontera.

Cuadro 10. Frecuencia de cruce de los vendedores ambulantes transfronterizos. Estadísticas descriptivas del número de cruces por trimestre 2007 y 2022.

Indicadores	**2007**	**2022**
n	213	73
mediana	6.43	12.86
media	17.57	31
varianza	670.17	1133.94
asimetría	1.82	0.67
curtosis	4.51	1.5

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022, con factores de expansión ajustados.

Este comportamiento refleja su integración activa en los mercados transfronterizos, así como su capacidad de adaptación a las oportunidades económicas en la región, subrayando la importancia de este grupo en la actividad económica de la frontera México-Guatemala.

Además, este dinamismo comercial se asocia también con cambios en la permanencia. Aunque en promedio los vendedores ambulantes permanecen 12 días por trimestre en México, la distribución revela dos patrones diferenciados: estancias breves (incluso de cuatro a seis horas, como muestran los percentiles 1 y 5 en 2007) y otras más prolongadas, de hasta un mes, registradas en el percentil superior (Cuadro 11).

Cuadro 11. Permanencia en México de los vendedores ambulantes transfronterizos. Número de días al trimestre 2007 y 2022.

Indicadores	2007	2022
n	213	71
mediana	6	6
media	12.17	12.75
varianza	183.08	160.97
asimetría	0.53	0.55
curtosis	1.34	1.45

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022. con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

En 2022, se observa un cambio significativo en los patrones de permanencia. Los vendedores ambulantes tienden a permanecer más tiempo en México, lo que sugiere una ampliación de su radio de actividad hacia comunidades más alejadas de la frontera. Este cambio puede deberse a una mayor integración en los mercados locales o a la necesidad de desplazarse hacia zonas con una mayor demanda de sus productos. La permanencia prolongada también refleja un tiempo adicional invertido en el traslado entre la frontera y los lugares donde realizan sus actividades comerciales, así como en el retorno a Guatemala.

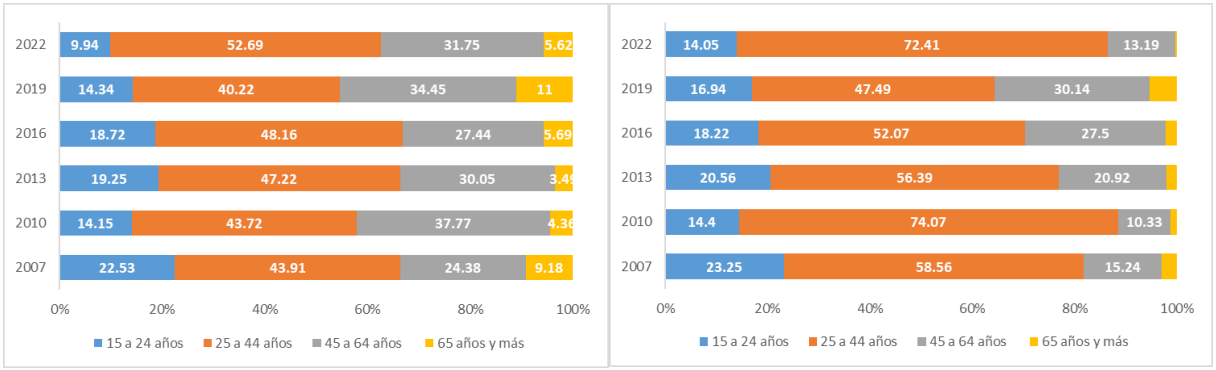
El sector terciario en Chiapas, de acuerdo con las características socioeconómicas de Chiapas, representa casi el 50% de la población ocupada en el estado, convirtiéndolo en el sector más significativo dentro del mercado laboral. Dentro de este amplio sector, el comercio desempeña un papel fundamental, siendo la fuente de empleo para más de un tercio de los trabajadores del sector terciario. Es especialmente relevante analizar las características de la venta ambulante, ya que representa el tercer sector de mayor importancia para la inserción de los trabajadores transfronterizos guatemaltecos (Meza, 2015; Nájera, 2011; OIM, OIT, 2020-2023, Pérez, 2018).

A diferencia de los sectores agrícola y de la construcción —fuertemente masculinizados—, la venta ambulante se distingue por su alta participación femenina. En 2007, las mujeres representaban más del 60% de los vendedores ambulantes, mientras que los hombres constituían entre el 30% y 40%. Esta brecha de género se fue cerrando hacia 2016 y 2019, alcanzando una

distribución casi paritaria. Sin embargo, en 2022 se observó un repunte en la participación femenina, que superó el 67%, mientras que la masculina descendió a 32%.

Este patrón también se replica entre los trabajadores transfronterizos dedicados a la venta ambulante, donde las mujeres han mantenido una participación predominante a lo largo del periodo analizado (alrededor del 90%). De acuerdo con De la Cruz-Bermúdez et al. (2023), esta inserción se explica por la flexibilidad que ofrece el comercio informal, permitiendo a las mujeres compatibilizar su actividad económica con las tareas domésticas, aunque en condiciones de mayor precariedad y vulnerabilidad.

Figura 12. Distribución por grupos de edad de los vendedores ambulantes años seleccionados 2007 - 2022.



(a) Trabajadores residentes (b) Trabajadores transfronterizos

Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de la ENOE y la EMIF – Sur procedente de México 2007- 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

En cuanto a la edad, la mayor parte de los vendedores ambulantes —residentes y transfronterizos— se concentra en el grupo de 25 a 64 años, que representa entre el 70% y el 80% del total (Figura 12a y 12b). En 2007, los jóvenes de 15 a 24 años componían el 22.5%, proporción que cayó al 10% en 2022. La presencia de adultos mayores (65+) también se redujo, de 9.2% a 5.6%, lo que podría estar relacionado con políticas gubernamentales que han desalentado a los adultos mayores de continuar en esta actividad (Trujillo López, 2020).

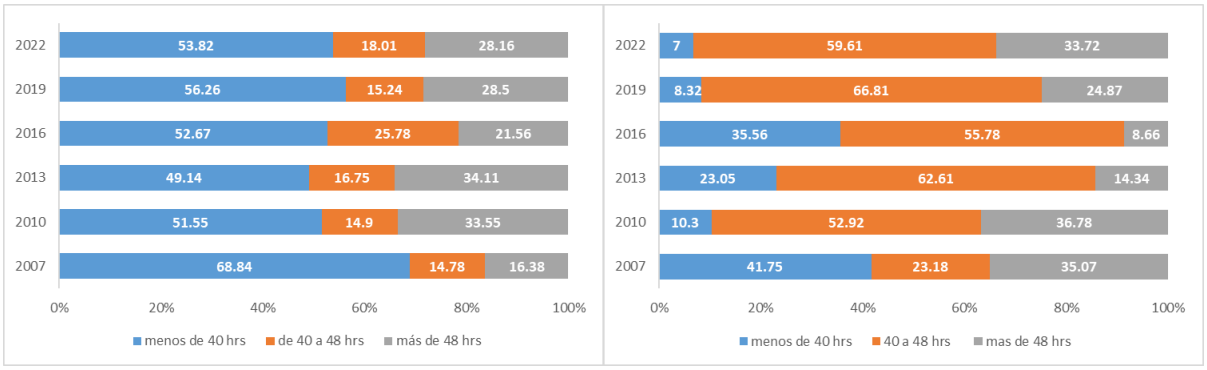
Entre los transfronterizos, el grupo de 25 a 44 años creció significativamente, pasando de 58.6% en 2007 a 72.4% en 2022, lo que sugiere una consolidación de este grupo etario como el núcleo activo de la venta ambulante transfronteriza.

En términos de horas trabajadas, de acuerdo con la Figura 13(a) los vendedores ambulantes han experimentado cambios significativos en su jornada laboral. En 2007, el 68.9% de ellos trabajaba a menos de 40 hrs, pero esta cifra disminuyó al 53.8% en 2022.

Mientras que aquellos que laboraban más de 48 horas a la semana casi se duplicaron entre 2007 y 2010, pasando del 16.4% al 33.6%. Aquellos trabajadores cuya jornada laboral se sitúa entre las 40 y 48 horas semanales representan el grupo menos numeroso dentro del conjunto analizado. Durante el periodo de estudio, este segmento ha oscilado entre el 15% y el 18% del total de trabajadores, lo que evidencia que una proporción relativamente reducida se ubica dentro de este rango. A pesar de que se ha observado una ligera reducción en los últimos años, en 2022 todavía más de un tercio de los vendedores ambulantes trabajaba más de 48 horas semanales (Chi Aguilar et al., 2019).

Para el análisis de los trabajadores transfronterizos dedicados a la venta ambulante (ver Figura 13b), se observa una transformación significativa en la cantidad de horas trabajadas por semana a lo largo del periodo estudiado. En 2007, un 64.9% de estos trabajadores laboraban menos de 48 horas semanales (48.8 % menos de 40 hrs y 23.2% entre 40 a 48 hrs); para 2022, esta proporción permanece constante alcanzando un 66.2%. En este caso, si bien las proporciones generales se mantienen relativamente similares, se observa una reconfiguración interna entre los grupos de trabajadores. Específicamente, se ha desplazado la composición entre aquellos que reportaban jornadas laborales menores a 40 horas y quienes declaraban trabajar entre 40 y 48 horas semanales. Este cambio sugiere una transformación en la distribución del tiempo laboral que, aunque no modifica de forma sustantiva los porcentajes globales, sí refleja variaciones relevantes en la intensidad y duración de las jornadas dentro del periodo analizado lo cual puede estar asociado al tamaño de muestra. El grupo que trabaja más de 48 horas se mantuvo constante (35.1% en 2007 a 33.8%) proporciones similares en esta jornada a los trabajadores residentes.

Figura 13. Distribución por horas trabajadas por semana de los vendedores ambulantes 2007 - 2022.



(a) Trabajadores residentes (b) Trabajadores transfronterizos

Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de la ENOE y la EMIF – Sur procedente de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

En términos educativos, los datos muestran avances y retrocesos. Entre los trabajadores residentes, la proporción sin instrucción formal se mantuvo relativamente estable, aunque se redujo temporalmente antes de repuntar en 2022 por efectos de la pandemia. La participación de quienes cuentan con educación media superior o superior aumentó, reflejando una mejora educativa sostenida.

En el caso de los trabajadores transfronterizos, si bien históricamente han mostrado menores niveles educativos, se ha observado una leve mejora hasta 2019. Sin embargo, entre 2019 y 2022, disminuyó la proporción de trabajadores con primaria completa o superior, coincidiendo con un aumento de personas con primaria incompleta o sin escolaridad, lo cual podría estar relacionado con los efectos económicos y sociales de la pandemia.

En cuanto a la posición ocupacional, la mayoría de los vendedores ambulantes trabajan por cuenta propia. En 2007, representaban poco más del 70% de este grupo, pero para 2022 esta proporción había aumentado hasta casi el 90%. Esta evolución refleja la naturaleza predominantemente informal de esta actividad, que sigue siendo una opción de subsistencia para muchas personas en Chiapas (Quilaguy Ayure y Chaves Coronel, 2020).

Este comportamiento es consistente con el observado en los trabajadores transfronterizos dedicados a la venta ambulante. Durante los años analizados, entre 2007 y 2019, más del 95% de estos trabajadores se desempeñaban como trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, en 2022, se registró un cambio notable: la proporción de trabajadores por cuenta propia disminuyó a un 74.6% del total de los flujos, mientras que los trabajadores a destajo en la venta ambulante aumentaron significativamente, alcanzando un 21.3%.

Este incremento en los trabajadores a destajo refleja un cambio estructural en el sector, sugiriendo una mayor informalidad, característica predominante en esta ocupación. Además, este fenómeno puede interpretarse como una respuesta a la necesidad de subsistencia y adaptación tras la pandemia de COVID-19, la cual afectó profundamente las dinámicas laborales en muchos sectores, incluyendo la venta ambulante.

Además, se requiere considerar que una gran parte de estos vendedores son de origen indígena y enfrentan múltiples desafíos, como la discriminación, el acoso y la segregación espacial. Donde, su actividad está profundamente influenciada por las redes familiares y los lazos comunitarios, así como por la falta de oportunidades en el mercado laboral formal. Las condiciones laborales de los vendedores ambulantes son precarias, con bajos ingresos y un acceso limitado a la seguridad social (Pérez, 2018; De la Cruz-Bermúdes et al., 2023).

A pesar de estas dificultades, los vendedores ambulantes han demostrado una notable resiliencia y han implementado diversas estrategias para mantener su actividad. La venta ambulante sigue siendo una fuente de ingresos vital para muchas familias en Chiapas, y es esencial que se promuevan políticas públicas que mejoren sus condiciones de vida sin desalojarlos ni criminalizar su actividad (Trujillo López, 2020).

La transición hacia un modelo más diversificado de inserción laboral en la venta ambulante, con un aumento en la proporción de trabajadores a destajo, también subraya las vulnerabilidades de este sector frente a crisis económicas y sociales, consolidando la hipótesis de que la informalidad sigue siendo la característica dominante, tanto en el contexto y como característica socioeconómica del estado y especialmente en el contexto migrante.

La implementación de medidas que reconozcan y regulen su actividad, junto con un mayor acceso a servicios de salud, educación y protección social, son fundamentales para mejorar las

condiciones de vida de estos trabajadores y garantizar su sostenibilidad en el tiempo (Trujillo López, 2021).

4.4 Trabajadores en servicios domésticos

La última ocupación por considerar son las trabajadoras en servicios domésticos. En el análisis de las trabajadoras domésticas en Chiapas, se observa un claro contraste en comparación con los sectores agrícolas y de la construcción, dado que el empleo doméstico es predominantemente realizado por mujeres. Durante el periodo de análisis entre 2007 y 2022, la proporción de mujeres en este sector se ha mantenido constante en torno al 94-95%. Los hombres, que representaban entre el 5 y 6% en los primeros años del periodo, han visto disminuir su participación, hasta prácticamente desaparecer en 2022 (Pérez y Paredes, 2015).

Cuadro 12. Frecuencia de cruce de los trabajadores transfronterizos en servicios domésticos. Estadísticas descriptivas del número de cruces por trimestre 2007 y 2022.

Indicadores	2007	2022
n	118	30
mediana	3	3
media	5.12	9.08
varianza	121.19	152.57
asimetría	5.93	3.75
curtosis	39.18	19.25

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022. con factores de expansión ajustados.

En cuanto a la movilidad transfronteriza (Cuadro 12), las trabajadoras domésticas mostraron una frecuencia de cruce intermedia: en 2007, cruzaban la frontera en promedio cinco veces por trimestre —equivalente a un cruce cada dos semanas— mientras que para 2022 esta cifra aumentó a nueve veces por trimestre, es decir, un cruce cada 10 días. Este cambio refleja un

incremento en la movilidad posiblemente asociado a transformaciones en las condiciones laborales tras la pandemia. Este aumento en la frecuencia de cruce podría estar vinculado a que, tras la pandemia, las condiciones laborales hayan cambiado, limitando la posibilidad de los trabajadores de quedarse o alojarse en los hogares donde laboran.

En términos de permanencia en México (Cuadro 13), se observa una marcada reducción en los tiempos de permanencia post-pandemia. Mientras que en 2007 el promedio era de 40 días por trimestre, para 2022 se redujo a tan solo 20 días. La mediana permaneció estable en 30 días.

Este cambio en los patrones de permanencia podría estar relacionado con las transformaciones ocurridas en las dinámicas laborales tras la pandemia de COVID-19.

Cuadro 13. Permanencia en México de los trabajadores en servicios domésticos. Número de días al trimestre 2007 y 2022.

Indicadores	**2007**	**2022**
n	118	30
mediana	30	30
media	40.55	19.32
varianza	914.4	152.79
asimetría	1.88	-0.3
curtosis	8.52	1.16

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022. con factores de expansión ajustados.

Es posible que las condiciones de trabajo de los servicios domésticos hayan cambiado, reduciendo la posibilidad de estancias prolongadas debido a restricciones en los lugares de alojamiento o nuevas dinámicas en la relación laboral. Este fenómeno contrasta con la mayor estabilidad observada en los periodos previos a la pandemia, cuando los trabajadores podían permanecer por tiempos más prolongados, dependiendo de las características específicas del empleo.

Uno de los aspectos más preocupantes para este grupo laboral es la falta de acceso a servicios de salud. Los datos muestran que menos del 0.5% de las trabajadoras domésticas contaban con acceso a prestaciones de salud en 2007, una cifra tan baja que podría considerarse no significativa estadísticamente (Salas Durazo y Ordóñez de la Cruz, 2023). Esto evidencia la precariedad de las condiciones laborales en el sector, donde las trabajadoras no sólo enfrentan largas horas de trabajo, sino también una total desprotección social.

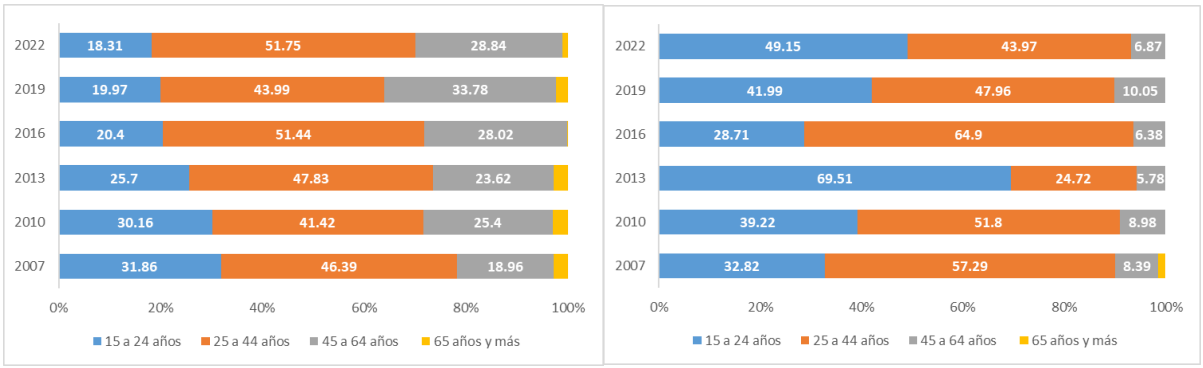
En términos de edad, en 2007 más del 30% de las trabajadoras domésticas residentes tenían entre 15 y 24 años, sin embargo, esta proporción ha disminuido gradualmente, alcanzando solo el 18.3% en 2022. Paralelamente, el grupo de edad entre 25 y 44 años ha visto un aumento, representando en 2022 poco más del 51.7% del total de trabajadoras.

Este envejecimiento de la fuerza laboral también se observa en el grupo de trabajadoras residentes de 45 a 64 años, que ha pasado de representar el 18.9% en 2007 a casi el 30% en 2022 (Meza et al., 2022). Esto sugiere que, a medida que disminuye la participación de las jóvenes, aumenta la proporción de trabajadoras mayores, reflejando un proceso de envejecimiento en el sector.

En el caso de los trabajadores transfronterizos que se dedican al servicio doméstico (Figura 14b), la composición por edad muestra una tendencia diferente en comparación con los trabajadores residentes. En 2007, el 32.8% de los migrantes en este sector se encontraba en el rango de edad entre 15 y 24 años. Sin embargo, esta proporción ha aumentado de manera sostenida a lo largo del tiempo, alcanzando casi la mitad del total de los trabajadores transfronterizos en 2022, con un 49.1%.

Por otro lado, el grupo de trabajadoras transfronterizas de entre 25 y 44 años ha mostrado una ligera reducción, pasando de representar el 57.3% en 2007 a un 44% en 2022. Esta disminución sugiere que el sector está absorbiendo un mayor número de personas jóvenes para satisfacer la demanda laboral, lo que podría estar vinculado tanto a la evolución de las dinámicas migratorias como a las necesidades del mercado de trabajo en el servicio doméstico.

Figura 14. Distribución por grupo de edad de las trabajadoras domésticas años seleccionados 2007 - 2022.



(a) Trabajadores residentes (b) Trabajadores transfronterizos

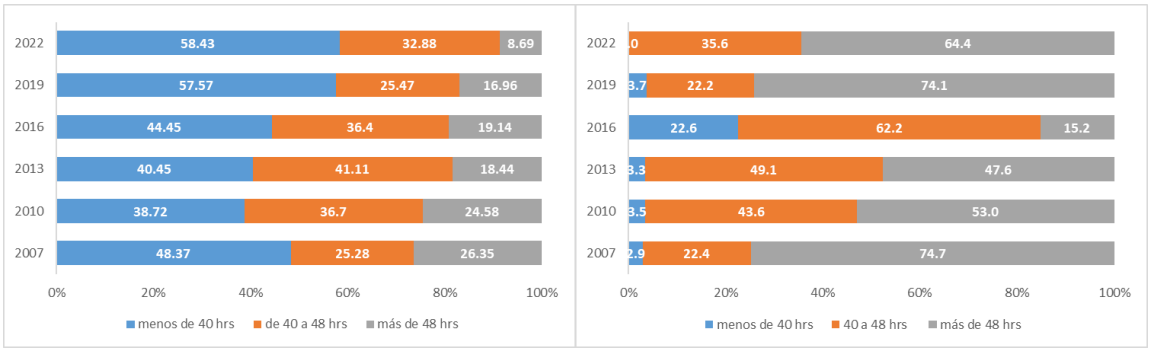
Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de la ENOE y la EMIF – Sur procedente de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

En cuanto a la jornada laboral (Figura 15a), en 2007, un 73.6% de las trabajadoras domésticas residentes laboraba menos de 48 horas a la semana, 48.4% trabajaban menos de 40 horas mientras que un 25.3% lo hacía en una jornada de 40 a 48 horas. Un 26.4% reportaba jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales. Para 2022, se observa un aumento en la jornada de aquellas que trabajan menos de 40 horas al aumentar a 58.4%, mientras que la jornada de 40 a 48 horas la proporción aumentó hasta un 32.9%, por otro lado, se observa una reducción significativa en las trabajadoras que trabajan más de 48 horas a la semana, disminuyendo hasta el 8.6%, lo que muestra una mejora en la reducción de las jornadas excesivas, aunque persisten altos niveles de explotación (Salas Durazo y Ordóñez de la Cruz, 2023).

En comparación con lo en las trabajadoras residentes, las trabajadoras transfronterizas dedicadas al servicio doméstico presentan una dinámica muy distinta en cuanto a su jornada laboral, esto se observa ya que el grupo de trabajadoras transfronterizas que supera las 48 horas semanales mostró una disminución. En 2007, representaban el 74.7%, mientras que para el año 2022 esta cifra aumentó a un 58.5%. Esto indica que, aunque se ha reducido la prevalencia de jornadas excesivas, persisten altos niveles de explotación entre las trabajadoras migrantes del servicio doméstico. Estas cifras sugieren que, a pesar de los avances en la regulación laboral, las

trabajadoras migrantes continúan enfrentando jornadas prolongadas, lo que revela una vulnerabilidad estructural en el sector.

Figura 15. Distribución horas trabajadas por semana de las trabajadoras domésticos 2007 - 2022.



(a) Trabajadores residentes (b) Trabajadores transfronterizos

Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de la ENOE y la EMIF – Sur procedente de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

En términos educativos, las trabajadoras domésticas sin instrucción han pasado de representar el 25% en 2007 a alrededor del 15% en 2019, lo que podría interpretarse como un avance en la escolarización. No obstante, este progreso se vio afectado por la pandemia de COVID-19, que trajo consigo un aumento en el porcentaje de trabajadoras sin instrucción, que en 2022 alcanzó nuevamente más del 20% (Valdez-Morales et al., 2024). A su vez, el porcentaje de trabajadoras con educación media superior y superior creció del 5% en 2007 al 15% en 2022, un cambio positivo, aunque limitado en el contexto de un sector con históricas carencias educativas.

El trabajo doméstico en Chiapas y otras partes de México es un sector caracterizado por salarios bajos, largas jornadas laborales y una falta casi total de acceso a derechos laborales y beneficios sociales (Meza et al., 2022; Salas Durazo y Ordóñez de la Cruz, 2023). Esta vulnerabilidad se intensifica entre las trabajadoras domésticas migrantes, en particular las mujeres guatemaltecas, que suelen enfrentar condiciones aún más precarias, marcadas por la violencia de género, discriminación étnica y la falta de protección legal (Miranda Juárez, 2020).

El trabajo doméstico en México sigue siendo un sector feminizado y precarizado. A pesar de las reformas laborales y la incorporación de normativas internacionales como el Convenio 189 de la OIT, persisten enormes desafíos para garantizar la protección de los derechos de las trabajadoras domésticas, especialmente en áreas rurales y en poblaciones indígenas (Aguilar Pérez et al., 2020). La participación femenina en este sector, junto con la baja escolaridad y la ausencia de derechos, perpetúa un ciclo de pobreza y exclusión social que limita las oportunidades de desarrollo de estas trabajadoras (Valdes-Morales et al., 2024).

Por lo cual, las trabajadoras domésticas en Chiapas siguen enfrentando condiciones laborales extremadamente desiguales, con baja protección social y educativa. Este sector, mayoritariamente femenino, requiere de políticas públicas urgentes que mejoren no solo el acceso a derechos laborales, sino también la dignificación del trabajo doméstico, que es clave para la igualdad de género y la reducción de la pobreza en México (Meza et al., 2022).

4.5 Algunas conclusiones relevantes.

Algunas consideraciones relevantes a manera de síntesis de este análisis comparativo de las condiciones laborales por ocupación se pueden observar que existen diferencias estructurales entre trabajadores transfronterizos y residentes en Chiapas aun cuando ambos grupos se insertan en los mismos sectores económicos. La segmentación laboral se manifiesta de forma clara en las cuatro ocupaciones analizadas: agricultura, construcción, venta ambulante y servicios domésticos, donde la condición migratoria, la frecuencia de cruce, la forma de remuneración y el acceso a derechos laborales contribuyen a reproducir brechas de bienestar laboral.

En el caso de los trabajadores agrícolas, se identificó una creciente precarización entre los transfronterizos, particularmente en términos educativos y de las formas de remuneración. Mientras que los trabajadores residentes han experimentado una mejora progresiva en su nivel de escolaridad, entre los transfronterizos se ha incrementado la proporción de personas sin instrucción formal. Además, estos últimos enfrentan jornadas laborales más extensas y una alta dependencia del pago por destajo, lo que no solo limita su estabilidad económica, sino que refuerza su vulnerabilidad estructural.

Por su parte, el sector de la construcción, predominantemente masculino, presenta una situación ambivalente. se suma una intensificación de las condiciones precarias, como el aumento en el trabajo por destajo y la disminución en el acceso a servicios de salud, que alcanzó apenas el 1.3% entre los trabajadores transfronterizos en 2022.

Entre los vendedores ambulantes, las diferencias entre ambos grupos también son evidentes, aunque el patrón se manifiesta de manera particular. La alta presencia femenina entre los transfronterizos refleja, además, una dimensión de género relevante que se expresa en la precariedad y flexibilidad de este tipo de trabajo.

Finalmente, el trabajo en servicios domésticos representa una de las ocupaciones con mayor desigualdad estructural. Las trabajadoras transfronterizas nulo acceso a servicios de salud, incluso en comparación con sus contrapartes residentes, quienes ya de por sí se desempeñan en un sector altamente informal.

Además, se observa una diferencia notable en las jornadas laborales según el tipo de ocupación y la condición migratoria. En el caso de la agricultura y los servicios domésticos, las jornadas laborales son mayores para los trabajadores transfronterizos en comparación con los residentes, reflejando una intensidad laboral superior en estos sectores. En contraste, en ocupaciones como la construcción y la venta ambulante, esta relación se invierte, siendo las jornadas laborales más extensas para los residentes que para los transfronterizos. Estas disparidades subrayan la necesidad de políticas diferenciadas que aborden las particularidades de cada sector y población laboral, asegurando condiciones laborales justas e igualitarias.

En conjunto, estos hallazgos revelan que la condición de trabajador transfronterizo se asocia sistemáticamente con mayores niveles de precariedad, incluso dentro de ocupaciones marcadas por informalidad estructural. Factores como la edad, el género, el tipo de remuneración, el acceso a servicios básicos y la movilidad transfronteriza configuran desigualdades persistentes que limitan la inserción plena de estos trabajadores en el mercado laboral chiapaneco.

Capitulo V. Ingresos laborales y brecha salarial en el mercado laboral transfronterizo

Como se planteó en el capítulo uno, en las últimas décadas se ha observado un incremento en la implementación de políticas de recuperación salarial. Durante el período de 2018 a 2023, se registró un aumento nominal del 134% en el salario mínimo, lo que refleja una diferencia significativa respecto a los incrementos observados en administraciones anteriores. Este aumento contrasta notablemente con los periodos previos, destacando un esfuerzo más pronunciado por mejorar los ingresos de los trabajadores.

Asimismo, se analizó el nivel de ingresos en el mercado laboral de Chiapas. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI), el ingreso promedio en Chiapas se encuentra considerablemente por debajo del promedio nacional, situándose entre un 40% y un 42% menos. Este dato subraya las condiciones económicas precarias del estado, que presenta uno de los niveles más bajos en desarrollo y economía a nivel nacional, en un contexto socioeconómico y demográfico adverso.

Otro aspecto abordado en el capítulo 1 fue el ingreso laboral promedio por sexo en Chiapas. A nivel nacional, existe evidencia clara de segregación ocupacional por género y de diferencias salariales. Sin embargo, al analizar los datos específicos de Chiapas, no se identificaron brechas salariales significativas entre hombres y mujeres. Este hallazgo sugiere una dinámica particular del mercado laboral en la región, donde los ingresos parecen distribuidos de manera más equitativa por género, al menos en términos generales.

El análisis se centra, además, en los ingresos laborales según ocupación, diferenciando entre trabajadores residentes y transfronterizos. Esta diferenciación es crucial, ya que la dinámica migratoria transfronteriza, particularmente en la región de Chiapas, genera impactos económicos significativos tanto en los países receptores como en los de origen. Los trabajadores transfronterizos, en su mayoría provenientes de Guatemala, contribuyen a la economía local en México, ya sea mediante trabajo diario o estancias más prolongadas. Sus ingresos no solo fortalecen la economía regional, sino que también son esenciales para la subsistencia de sus familias en Guatemala.

Al observar las disparidades salariales en estudios sobre trabajadores migrantes transfronterizos, se revelan brechas persistentes y significativas en comparación con la población nativa de los países receptores. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los migrantes ganan, en promedio, un 12.6% menos que sus contrapartes residentes. Sin embargo, en países de ingresos bajos y medianos, los migrantes tienden a ganar un 17.3% más que los nacionales, debido a que esta población suele incluir trabajadores altamente calificados y expatriados temporales, lo que eleva el promedio salarial.

En el caso de la región fronteriza mexicana, aunque se han observado mejoras en las disparidades salariales con el tiempo, persisten factores estructurales como la segregación ocupacional, la subvaloración del trabajo femenino y barreras que perpetúan la desigualdad laboral y salarial (Mira, 2017).

Cuadro 14. Ingreso laboral mensual. Trabajadores residentes de Chiapas 2007 y 2022. Pesos mexicanos constantes de 2022.

Pesos constantes 2022.				Pesos constantes 2022.			
Percentiles				Percentiles			
1%	375.79			1%	344		
5%	586.07			5%	666		
10%	778.83	Obs	4,821	10%	860	Obs	6,535
25%	1460.31	Sum of Wgt.	1,304,701	25%	1583	Sum of Wgt.	1,730,730
50%	3516.42	Media	5263.253	50%	3870	Media	4821.381
		Desv. Est.	6782.596			Desv. Est.	4776.32
75%	6070.99			75%	6450		
90%	11682.47	Varianza	4.60E+07	90%	10000	Varianza	2.28E+07
95%	15576.62	Asimetría	6.509991	95%	13000	Asimetría	3.817893
99%	31153.25	Curtosis	112.1327	99%	21500	Curtosis	40.16948
(a) 2007				(b) 2022			

Fuente: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de ENOE 2007 y 2022.

En el cuadro 14, se presentan los ingresos laborales mensuales de los trabajadores residentes expresados en pesos constantes de 2022, lo que permite realizar una comparación uniforme a lo

largo del período. En términos generales, se observa un ligero decremento del 8% en el ingreso laboral mensual promedio, al pasar de 5,263 pesos en 2007 a 4,821 pesos en 2022.

Sin embargo, a pesar de esta disminución en el promedio, se evidencia un aumento en la mediana, es decir, en el ingreso que percibe al menos el 50% de los trabajadores residentes. Este valor pasó de 3,516 pesos en 2007 a 3,870 pesos en 2022, lo que representa un incremento aproximado del 10%. Este comportamiento sugiere una mejora relativa en los ingresos de los trabajadores ubicados en la mitad inferior de la distribución.

Adicionalmente, se identifican cambios importantes en las métricas de distribución. La asimetría positiva disminuyó de 6.5 en 2007 a 3.8 en 2022, mientras que el coeficiente de curtosis pasó de 112 a 40 en el mismo periodo. Estos cambios reflejan una reducción en la concentración de los ingresos en los valores más altos, lo que sugiere una reconfiguración en la parte superior de la distribución.

Este fenómeno podría explicar, al menos parcialmente, el decremento observado en el promedio, ya que las ganancias más elevadas parecen haberse redistribuido. No obstante, el comportamiento general permite hablar de una relativa estabilidad en los ingresos laborales mensuales constantes a lo largo del período analizado, acompañado de una mayor equidad en la distribución.

En el cuadro 15 se presentan los ingresos laborales por hora trabajada de los trabajadores residentes en Chiapas para los extremos del período analizado (2007 y 2022). Durante este lapso, el ingreso promedio se mantuvo relativamente constante, alrededor de 30 pesos por hora trabajada. Donde con respecto a la mediana se observa un ligero aumento al pasar de 19.47 pesos en 2007 a 20.76 pesos en el año 2022. Sin embargo, al observar la distribución de los percentiles, se identifica una reconfiguración en los ingresos de los percentiles más altos (95 y 99%). En 2007, los ingresos en estos percentiles eran mayores en comparación con 2022, lo que sugiere un cambio en la estructura de la distribución de los ingresos en la parte superior.

Adicionalmente, se observó una variación en la asimetría de los ingresos laborales por hora, que pasó de 5.5 en 2007 a 19.94 en 2022. El coeficiente de curtosis también se incrementó significativamente, de 67 en 2007 a 912 en 2022, indicando una mayor concentración de los ingresos en valores extremos. Este cambio refleja un sesgo creciente y una mayor concentración

en los valores más altos de acuerdo con la gráfica de la densidad de ingreso por hora 15(d) se aprecia la alta concentración hacia ingresos altos lo cual justifica esta reconfiguración y este crecimiento en la curtosis y el coeficiente de asimetría. A pesar de estos cambios en la distribución, el promedio general se mantuvo estable durante el período analizado.

Cuadro 15. Ingresos laborales por hora trabajada. Trabajadores residentes 2007 y 2022. Pesos mexicanos constantes de 2022.

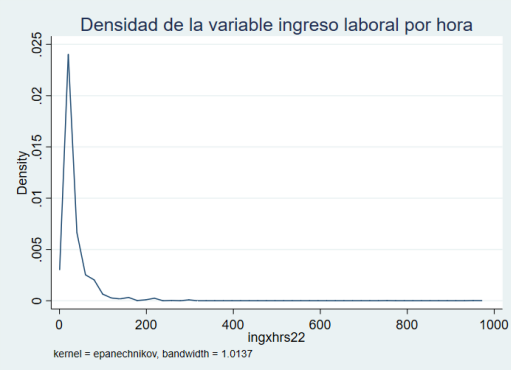
2007. Pesos constantes 2022.			
Percentiles			
1%	2.21		
5%	3.31		
10%	4.61	Obs	4,821
25%	9.43	Sum of Wgt.	1,304,701
50%	19.47	Media	31.23
		Desv. Est.	41.98
75%	34.83		
90%	67.92	Varianza	1762.47
95%	105.66	Asimetría	5.55
99%	216.34	Curtosis	67.41

(a) 2007

2022. Pesos constantes 2022.			
Percentiles			
1%	2.26		
5%	4.31		
10%	5.76	Obs	6,535
25%	10.66	Sum of Wgt.	1,730,730
50%	20.76	Media	30.52317
		Desv. Est.	47.28435
75%	33.33		
90%	62.02	Varianza	2235.809
95%	93.02	Asimetría	19.94958
99%	187.50	Curtosis	912.0969

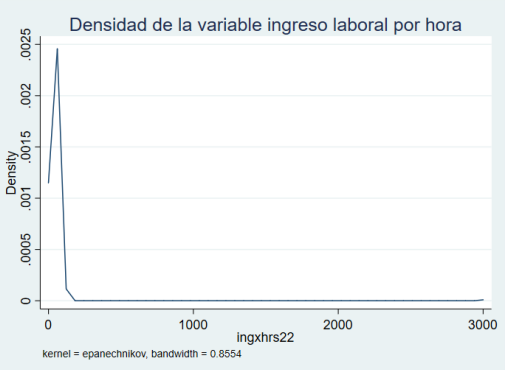
(b) 2022

Densidad del ingreso por hora 2007



(c)

Densidad del ingreso por hora 2022



(d)

Fuente: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre ENOE 2007 y 2022.

En cuanto a los trabajadores transfronterizos, el análisis el cuadro 16, que presenta los ingresos laborales mensuales, se observa un comportamiento similar al reportado para los ingresos laborales por hora trabajada. En este caso, el ingreso laboral mensual experimentó un incremento del 16%, pasando de 3,103 pesos en 2007 a 3,623 pesos en 2022. Este aumento refleja una mejora moderada en el ingreso promedio de estos trabajadores durante el período analizado.

Al observar la distribución de los ingresos, y tomando como referencia la mediana, se identifica que los valores en ambos años son similares, situándose alrededor de los 2,800 pesos mensuales. Sin embargo, la distribución en 2007 presenta una mayor asimetría positiva y un coeficiente de curtosis más elevado, lo que indica una mayor concentración de los ingresos en valores más bajos. Este comportamiento sugiere que en 2007 los ingresos estaban más sesgados hacia los trabajadores con menores ingresos, mientras que en 2022 la distribución parece haberse estabilizado ligeramente.

Cuadro 16. Ingreso laboral mensual. Trabajadores Transfronterizos 2007 y 2022. Pesos mexicanos constantes de 2022.

Ingreso laboral mensual. Trabajadores Transfronterizo 2007. Pesos constantes 2022.				Ingreso laboral mensual. Trabajadores Transfronterizo 2022. Pesos constantes 2022.			
Percentiles				Percentiles			
1%	1635.55			1%	1786.617		
5%	2079.46			5%	2858.587		
10%	2111.41	Obs	794	10%	2858.587	Obs	1,599
25%	2336.49	Sum of Wgt.	11,844.22	25%	2865.617	Sum of Wgt.	12,097.59
50%	2815.22	Media	3103.33	50%	2866.087	Media	3623.885
		Desv. Est.	1215.29			Desv. Est.	1204.966
75%	3284.42			75%	4287.88		
90%	4636.98	Varianza	1476927.00	90%	5135	Varianza	1451943
95%	5474.03	Asimetría	2.70	95%	5145.456	Asimetría	1.611167
99%	9273.97	Curtosis	13.12	99%	8220	Curtosis	6.904549
(a) 2007				(b) 2022			

Fuente: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de EMIF-Sur, procedentes de México 2007 y 2022, con factores de expansión ajustados.

A pesar de estos cambios en la asimetría y la curtosis, los promedios apuntan a un comportamiento relativamente constante en los ingresos laborales mensuales de los trabajadores transfronterizos durante el período analizado. Más adelante, se profundizará en estas tendencias para comprender mejor las dinámicas salariales en esta población.

Al contrastar los ingresos laborales por hora de los trabajadores fronterizos con los de los trabajadores residentes, se observa un comportamiento diferenciado de acuerdo con el cuadro 18. En el caso de los trabajadores fronterizos, el ingreso laboral promedio por hora trabajada era de aproximadamente 14.8 pesos en 2007, mientras que para 2022 este valor aumentó a poco más de 22 pesos por hora.

Este incremento representa un crecimiento de alrededor del 33% durante el período analizado. Sin embargo, ambos valores permanecen por debajo de los ingresos por hora reportados para los trabajadores residentes, lo que sugiere la existencia de una brecha salarial entre ambas poblaciones laborales. Este hallazgo se analizará con mayor detalle más adelante, respaldado por gráficos que permitirán corroborar esta tendencia a lo largo del tiempo.

Cuadro 17. Ingresos laborales por hora trabajada. Trabajadores Transfronterizas 2007 y 2022. Pesos mexicanos constantes de 2022.

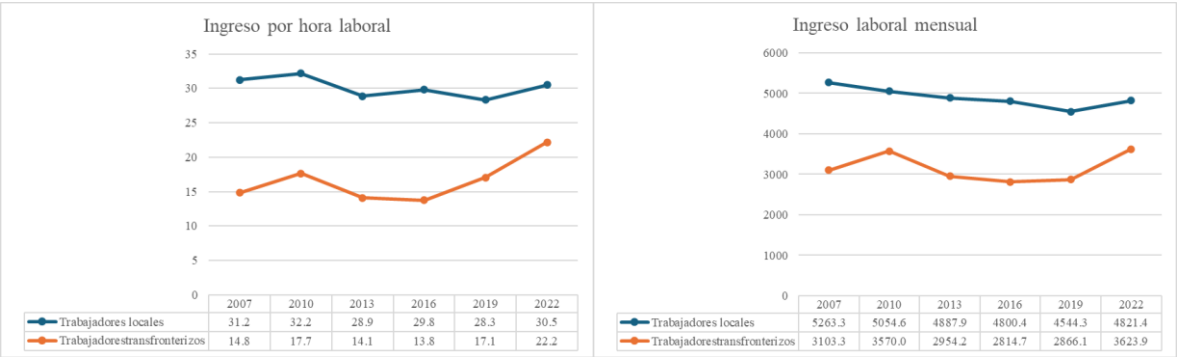
Ingreso por hora trabajada. Trabajadores Transfronterizo 2007. Pesos constantes 2022.				Ingreso por hora trabajada. Trabajadores Transfronterizo 2022. Pesos constantes 2022.			
Percentiles				Percentiles			
1%	6.81			1%	7.44		
5%	8.63			5%	9.95		
10%	9.66	Obs	794	10%	14.89	Obs	1,578
25%	9.78	Sum of Wgt.	11,844.22	25%	17.02	Sum of Wgt.	11,963.42
50%	12.66	Media	14.83	50%	17.06	Media	22.19
		Desv. Est.	8.03			Desv. Est.	21.80
75%	15.82			75%	20.47		
90%	24.33	Varianza	64.55	90%	29.86	Varianza	475.05
95%	30.42	Asimetría	3.43	95%	37.32	Asimetría	6.66
99%	48.68	Curtosis	26.44	99%	128.38	Curtosis	54.86
(a) 2007				(b) 2022			

Fuente: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de EMIF-Sur, procedentes de México 2007 y 2022, con factores de expansión ajustados.

Además del incremento en la media, se identifica un aumento en los percentiles de la distribución del ingreso. En particular, la mediana revela que al menos el 50% de los trabajadores fronterizos ganaban 12.66 pesos por hora en 2007, cifra que ascendió a 17 pesos por hora en 2022. Este crecimiento refleja una mejora significativa en los ingresos de la población situada en la mitad inferior de la distribución.

Por otro lado, la distribución de los ingresos laborales por hora muestra un ligero sesgo de asimetría positiva, lo que indica que los valores más altos influyen en la media. Adicionalmente, el coeficiente de curtosis señala una mayor concentración de los ingresos alrededor del promedio. Esto sugiere que, aunque se han producido mejoras en los ingresos promedio y medianos, los ingresos están distribuidos de manera más uniforme en torno a valores centrales, lo cual es un aspecto relevante para el análisis de las dinámicas salariales en esta población.

Figura 16. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos. Pesos mexicanos constantes. Años seleccionados 2007- 2022.



(a) Ingreso por hora (b) ingreso laboral mensual

Fuentes: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de ENOE, EMIF-Sur, procedentes de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

La figura 16 compara los ingresos laborales por hora trabajada entre trabajadores residentes y transfronterizos, destacando dinámicas salariales diferenciadas a lo largo del período analizado. Los ingresos laborales por hora de los trabajadores residentes se mantuvieron constantes durante

todo el periodo (2007-2022). En contraste, los ingresos laborales por hora de los trabajadores transfronterizos permanecieron estables entre 2007 y 2016, mostrando un ligero aumento en 2019 y 2022.

El análisis de los ingresos laborales mensuales muestra una tendencia relativamente constante para los trabajadores residentes entre 2007 y 2022, una estabilidad también observada en los trabajadores transfronterizos durante el mismo periodo. Aunque las gráficas muestran ligeros aumentos o disminuciones, estas variaciones podrían atribuirse a inferencias derivadas de los tamaños de muestra utilizados en la información analizada. Esto sugiere que el ingreso laboral mensual promedio se mantuvo estable para ambos grupos.

La aparente reducción de la brecha salarial en los ingresos mensuales, observada en las gráficas, podría deberse a diferencias en las horas trabajadas entre los trabajadores residentes y los transfronterizos. Esta variación en las horas laboradas genera un efecto visual de disminución en la brecha salarial, aunque sigue siendo una diferencia predominante a lo largo del período estudiado. Sin embargo, es importante señalar que la brecha también disminuye en términos de ingresos por hora, un indicador que, por definición, controla las diferencias en la cantidad de horas trabajadas. Esto puede indicar que la reducción de la brecha no se debe exclusivamente a las horas laboradas, sino que podría estar vinculada a otros factores vinculados a las condiciones laborales.

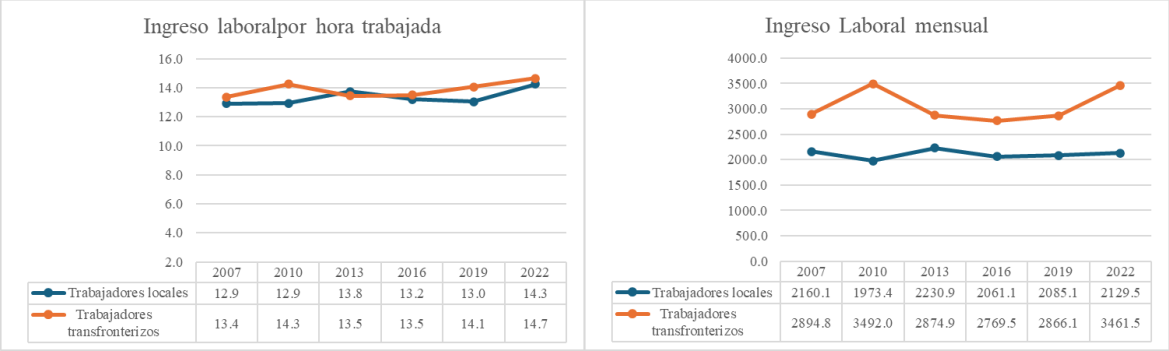
A pesar de la identificación de la brecha salarial entre trabajadores residentes y transfronterizos, resulta imprescindible realizar un análisis más detallado que considere las ocupaciones específicas de inserción laboral. Como plantea la OIT, en algunos casos podría existir una doble penalización salarial asociada a condiciones de género, migración, o sector ocupacional. Este enfoque permitirá descomponer la brecha salarial, identificando los elementos que explican estas disparidades y aportando una base sólida para futuras recomendaciones de política pública.

5.1 Ingresos laborales por ocupación

5.1.1 Trabajadores en el sector agrícola.

La figura 17 presenta el ingreso laboral por hora trabajada de los trabajadores agrícolas, diferenciando entre trabajadores residentes y transfronterizos. Al analizar tanto los extremos del período (2007 y 2022) como los años intermedios, se observa que las diferencias en los ingresos por hora entre ambos grupos son mínimas, rondando un máximo de un peso por hora trabajada. Este comportamiento permite afirmar, desde un punto de vista estadístico, que no existe una diferencia significativa en los ingresos laborales por hora entre trabajadores residentes y transfronterizos en el sector agrícola. Por lo tanto, no sería adecuado hablar de la existencia de una brecha salarial sustancial entre estos dos grupos en este ámbito.

Figura 17. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos insertados en el sector agrícola. Pesos mexicanos constantes 2007 - 2022.



(a) Ingreso por hora (b) ingreso laboral mensual

Fuentes: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de ENOE, EMIF-Sur, procedentes de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

No obstante, al observar la figura 17 b, que muestra los ingresos laborales mensuales, se identifica que los trabajadores transfronterizos perciben, en promedio, un ingreso mensual aproximadamente un 33% mayor en comparación con los trabajadores residentes.

Al analizar conjuntamente ambas gráficas, se observa que, aunque el ingreso laboral mensual promedio de los trabajadores transfronterizos es alrededor de un 30% superior al de los trabajadores residentes, el ingreso promedio por hora trabajada es prácticamente igual para ambos grupos. Este fenómeno sugiere que los trabajadores transfronterizos tienden a realizar jornadas laborales más largas en comparación con los trabajadores residentes. En otras palabras, la diferencia en el ingreso mensual no radica en una mejor remuneración por hora, sino en la cantidad de horas trabajadas. Esto refleja una dinámica laboral que compensa el ingreso adicional de los trabajadores transfronterizos a través de extensas jornadas laborales en los sectores donde se insertan.

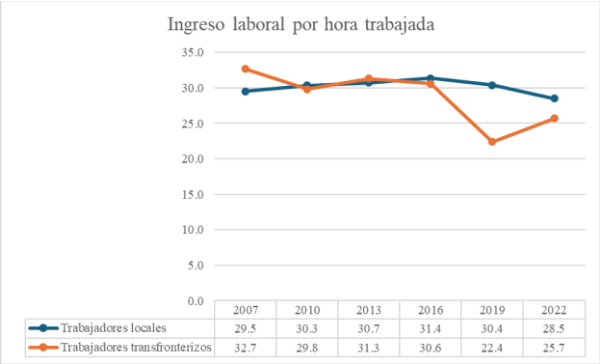
Este comportamiento podría estar relacionado con la tesis planteada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según la cual ciertos contextos laborales involucran trabajadores altamente calificados o temporales que tienden a recibir mayores ingresos.

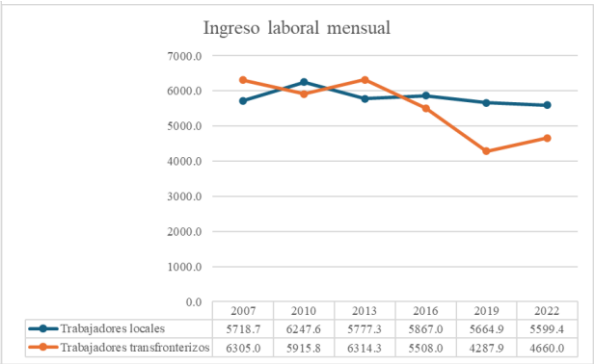
5.1.2 Trabajadores en la construcción.

Al analizar a los trabajadores del sector de la construcción (Figura 18), se examinan tanto los ingresos laborales por hora trabajada como los ingresos laborales mensuales. En el caso de los trabajadores residentes, el ingreso laboral por hora trabajada se mantiene constante a lo largo del período analizado. En 2007, estos trabajadores percibían un promedio de 29.5 pesos por hora, cifra que disminuyó ligeramente a 28.5 pesos por hora en 2022. Por otro lado, los trabajadores transfronterizos experimentaron una disminución más notable en su ingreso por hora trabajada, con un decremento aproximado del 21%, al pasar de 32 pesos por hora en 2007 a 25.7 pesos por hora en 2022.

Es interesante destacar que, entre 2010 y 2016, los ingresos laborales por hora trabajada entre trabajadores residentes y transfronterizos del sector de la construcción eran muy similares. Sin embargo, para los años 2019 y 2022, se observa una reducción significativa en los ingresos por hora de los trabajadores transfronterizos, lo que refleja una divergencia en la trayectoria salarial entre ambos grupos.

Figura 18. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos en la construcción. Pesos mexicanos constantes 2007 - 2022.





(a) Ingreso por hora (b) ingreso laboral mensual

Fuentes: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de ENOE, EMIF-Sur, procedentes de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

La figura correspondiente 18 b muestra un patrón similar en los ingresos laborales mensuales, lo que indica que las dinámicas salariales por hora y por mes están estrechamente relacionadas. Entre 2007 y 2016, los ingresos laborales mensuales permanecieron prácticamente constantes y con pocas diferencias significativas entre trabajadores residentes y transfronterizos. Sin embargo, a partir de 2016, comienza a evidenciarse una ampliación de la brecha salarial, que se hace más notable en 2019 y 2022.

En términos generales, se puede afirmar que, en el sector de la construcción, no existió una brecha salarial significativa entre trabajadores residentes y transfronterizos durante el período de 2007 a 2016. Sin embargo, en los años posteriores, esta brecha se hace más evidente, aunque continúa siendo moderada hasta 2022.

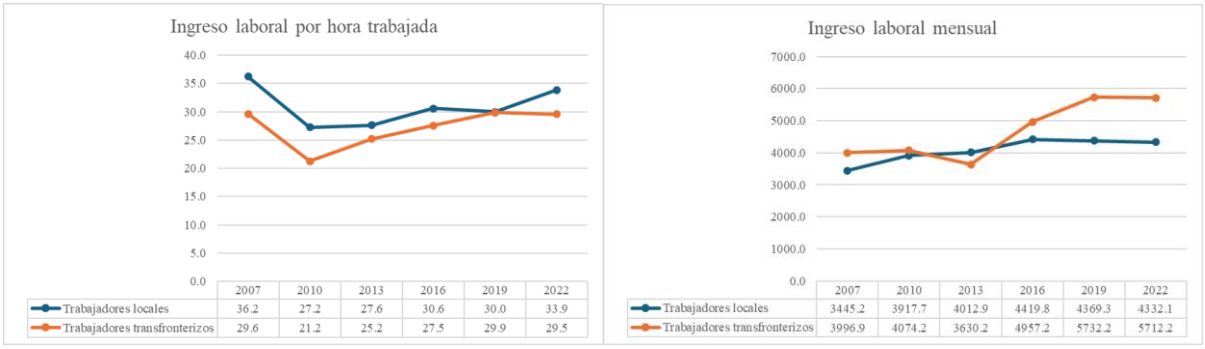
Este comportamiento sugiere que, si bien las dinámicas salariales entre ambos grupos fueron similares durante la primera parte del período analizado, factores externos o cambios en las condiciones laborales pueden haber contribuido a la ampliación de la diferencia en años recientes. Este aspecto merece un análisis más profundo para comprender las causas específicas de esta divergencia, en este caso el año 2019 es el que rompe la tendencia y donde se observa

una gran diferencia entre residentes y transfronterizos el cual es una excepción fuera de la serie y donde se puede observar que es válido el supuesto de que el ingreso laboral de trabajadores en la construcción no difiere entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos.

5.1.3 Vendedores ambulantes.

De acuerdo con la figura 19, el ingreso laboral por hora trabajada es consistentemente mayor para los trabajadores residentes en comparación con los trabajadores transfronterizos, aunque en ciertos años, como 2019, las cifras se muestran casi equivalentes. Este comportamiento permite identificar una ligera brecha salarial en el ingreso por hora entre ambos grupos.

Figura 19. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos en la venta ambulante. Pesos mexicanos constantes 2007 - 2022.



(a) Ingreso por hora (b) ingreso laboral mensual

Fuentes: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de ENOE, EMIF-Sur, procedentes de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

En el caso de los trabajadores residentes, el ingreso laboral por hora en 2007 era de aproximadamente 36 pesos. Este valor experimentó un ligero decremento en 2010 y se mantuvo constante hasta 2019, rondando los 30 pesos por hora en promedio. Posteriormente, en 2022, se observó un incremento, alcanzando un promedio de 34 pesos por hora trabajada.

Por su parte, los trabajadores transfronterizos presentaron en 2007 un ingreso laboral por hora de alrededor de 29.5 pesos. A lo largo del período, se observa un patrón similar al de los trabajadores residentes, con un descenso en 2010 y una recuperación hacia 2019, cuando los ingresos por hora promedio se igualaron prácticamente a los de los trabajadores residentes. Sin embargo, para 2022, se observa una ligera reapertura de la brecha, lo que podría indicar una tendencia de ampliación o estabilización en el futuro.

En cuanto al ingreso laboral mensual, ambos grupos muestran cifras similares entre 2007 y 2016, con promedios que rondan los 4 mil pesos mensuales, donde en general el trabajador transfronterizo tuvo un ingreso mayor que el trabajador local. Sin embargo, a partir del año 2019 y hasta 2022, se observa un aumento en los ingresos mensuales de los trabajadores transfronterizos en comparación con los trabajadores residentes.

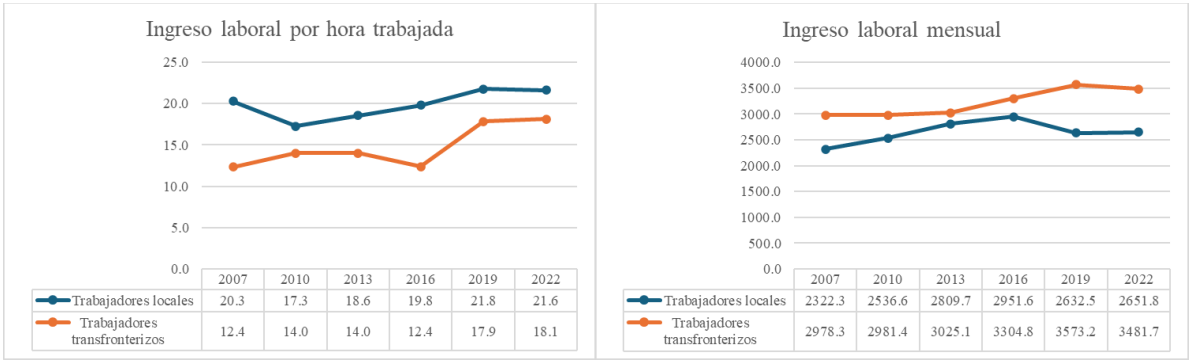
Este incremento puede relacionarse con la diversificación en la inserción laboral dentro de la venta ambulante, particularmente durante el período mencionado. Las legislaciones y programas migratorios de estos años parecen haber fomentado un modelo que consolidó la informalidad como característica dominante en este sector. Esto se evidencia en el aumento de la proporción de trabajadores a destajo, quienes, al realizar jornadas laborales mucho más extensas, lograron incrementar sus ingresos mensuales.

A pesar del aumento en los ingresos mensuales de los trabajadores transfronterizos, cuando se analiza el ingreso por hora trabajada, los trabajadores residentes siguen mostrando valores más altos. Esto sugiere que el incremento en los ingresos mensuales de los trabajadores transfronterizos se debe principalmente a las largas jornadas laborales que desempeñan, más que a una mejora en la remuneración por hora. En otras palabras, mientras que los trabajadores transfronterizos amplían sus ingresos mediante mayores esfuerzos laborales, los trabajadores residentes obtienen ingresos más altos en términos de eficiencia horaria.

5.1.4 Trabajadores en servicios domésticos

Según la figura 20, el sector de servicios domésticos muestra características similares a las observadas en el sector agrícola, aunque con una brecha salarial más marcada. A diferencia de los sectores de construcción y la venta ambulante, aquí se evidencia una disparidad significativa entre los ingresos de trabajadores residentes y transfronterizos.

Figura 20. Ingreso laboral por hora trabajada e ingreso laboral mensual de los trabajadores residentes y los trabajadores transfronterizos en servicios domésticos. Pesos mexicanos constantes 2007 - 2022.



(a) Ingreso por hora (b) ingreso laboral mensual

Fuentes: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de ENOE, EMIF-Sur, procedentes de México 2007 – 2022, con factores de expansión ajustados para EMIF-Sur.

En el caso de los trabajadores residentes, el ingreso laboral por hora trabajada en el sector de servicios domésticos se mantuvo relativamente constante a lo largo del período analizado. En 2007, estos trabajadores ganaban, en promedio, 20.3 pesos por hora trabajada, cifra que aumentó ligeramente a 21.6 pesos por hora en 2022.

Por otro lado, los trabajadores transfronterizos también mostraron un incremento en su ingreso laboral por hora durante este período, aunque sus ingresos permanecieron por debajo de los de sus contrapartes residentes. En 2007, el ingreso promedio por hora trabajada de los trabajadores transfronterizos en servicios domésticos era de aproximadamente 12.4 pesos, y para 2022

aumentó a 18.1 pesos. A pesar de este incremento de casi 6 pesos en 15 años, la diferencia con los 21.6 pesos por hora de los trabajadores residentes en 2022 evidencia una brecha salarial persistente.

La gráfica del ingreso laboral mensual muestra un fenómeno interesante: los trabajadores transfronterizos en servicios domésticos reportan ingresos mensuales ligeramente superiores a los de los trabajadores residentes. Esta situación podría explicarse por la dinámica de temporalidades en este sector. Los trabajadores transfronterizos suelen permanecer en México por períodos más prolongados y con cruces fronterizos menos frecuentes, lo que les permite acumular mayores ingresos mensuales para cubrir necesidades de manutención, vivienda y alimentos. Además, debido a la naturaleza de su ocupación, muchas trabajadoras transfronterizas permanecen en los hogares donde laboran, lo que también podría influir en la estructura de sus ingresos.

Al comparar las gráficas de ingresos por hora y por mes, se observa una clara precariedad laboral para los trabajadores transfronterizos. Aunque los ingresos mensuales de las trabajadoras transfronterizas son mayores que las de sus contrapartes residentes, este incremento se debe principalmente a las extensas jornadas laborales a las que están sometidas. En términos de ingreso por hora trabajada, estas trabajadoras reciben menos que los trabajadores residentes, lo que subraya las condiciones desventajosas en las que se desempeñan.

Esta dinámica laboral ilustra no solo la brecha salarial por migración, sino también cómo las condiciones de vulnerabilidad de las trabajadoras transfronterizas en servicios domésticos perpetúan su inserción en empleos precarios y de baja remuneración horaria, a pesar de sus esfuerzos para generar ingresos mensuales más altos.

5.2 Modelo de brecha salarial

Para analizar la brecha salarial entre trabajadores residentes y transfronterizos, se utilizó la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder en dos puntos del tiempo: los extremos del período analizado, 2007 y 2022. Este análisis se realizó considerando las cuatro ocupaciones previamente definidas: trabajadores agrícolas, trabajadores de la construcción, vendedores

ambulantes y trabajadores en servicios domésticos. Aunque hubiera sido interesante realizar un modelo específico para cada una de estas ocupaciones, no fue posible debido a las limitaciones de tamaño muestral. En particular, las muestras disponibles eran demasiado pequeñas para generar resultados robustos en la descomposición específica por ocupación, lo que habría comprometido la confiabilidad de los resultados. Esto es especialmente relevante en el caso de los trabajadores agrícolas y las trabajadoras en servicios domésticos, donde se observa la posible existencia de brechas salariales significativas.

La descomposición realizada proporciona una herramienta valiosa para comprender las fuentes de desigualdad salarial y resalta la necesidad de modelos más específicos y detallados en futuras investigaciones, especialmente para las ocupaciones donde las brechas salariales parecen ser más pronunciadas. Sin embargo, los resultados obtenidos deben interpretarse con cautela debido a las limitaciones muestrales mencionadas.

El Cuadro 18 presenta, en su primera sección, el diferencial total de ingresos promedio, medido en logaritmos, entre los trabajadores residentes y los transfronterizos. Para los trabajadores residentes, el ingreso promedio en logaritmos es de 2.87, mientras que, para los transfronterizos, es de 2.66, lo que resulta en una diferencia total de 0.22.

Esta diferencia es estadísticamente significativa, lo que implica que, en promedio, los trabajadores residentes ganan aproximadamente un 22% más por hora trabajada en comparación con los trabajadores transfronterizos. Este resultado coincide con los análisis previos de ingresos por hora trabajada e ingresos mensuales entre ambos grupos, evidenciando una brecha salarial clara. No obstante, es fundamental explorar las características que contribuyen a esta diferencia, tanto desde un enfoque observable como estructural.

El componente explicado tiene un valor de 0.67, estadísticamente significativo. Esto sugiere que, si los trabajadores transfronterizos tuvieran las mismas características observables que los trabajadores residentes, podrían ganar un 66.6% más por hora trabajada. Este hallazgo resalta la importancia de analizar detalladamente las características asociadas al modelo, tales como: sexo, edad, nivel educativo, horas trabajadas por semana, tipo de ocupación, acceso a servicios de salud, sin embargo, hay que destacar que 0.23 proviene del sector económico en el que se desempeñan.

Cuadro 18. Descomposición de Oaxaca -Blinder para el ingreso laboral por hora, entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos 2007.

ln(ingxhr)	Coef.	Err. Est.	t	P>t
Diferencial				
Trabajador residente	2.87	0.02	140.6	0.0
Trabajador Transfronterizo	2.66	0.03	80.5	0.0
Diferencia	0.22	0.04	5.6	0.0
Componente explicado				
sexo	0.00	0.01	-0.5	0.7
edad	0.08	0.02	5.5	0.0
escolaridad	0.15	0.02	9.1	0.0
hrsxsem	0.21	0.02	11.1	0.0
casado	0.02	0.01	2.6	0.0
jefe	0.00	0.00	-0.1	1.0
trabajador	0.05	0.01	-3.4	0.0
salud	0.02	0.01	1.7	0.1
sector	0.23	0.02	10.0	0.0
Total	0.67	0.04	14.9	0.0
Componente no explicado				
sexo	0.16	0.07	2.1	0.0
edad	0.20	0.10	2.1	0.0
escolaridad	0.21	0.05	4.4	0.0
hrsxsem	0.16	0.12	1.3	0.2
casado	-0.05	0.04	-1.3	0.2
jefe	0.02	0.04	0.5	0.6
trabajador	-0.42	0.08	-5.4	0.0
salud	0.02	0.01	2.0	0.0
sector	-0.18	0.08	-2.1	0.0
_cons	-0.56	0.20	-2.8	0.0
Total	-0.45	0.04	-12.2	0.0

Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de ENOE, EMIF-Sur 2007.

Con un coeficiente significativo de 0.15, la escolaridad se posiciona como uno de los factores que más contribuyen a la brecha explicada. Esto indica que los trabajadores residentes, en promedio, tienen un nivel educativo superior, lo que se traduce en mayores ingresos por hora trabajada. Este hallazgo refuerza teorías económicas que subrayan la educación como un

determinante clave de los ingresos laborales. Sin embargo, también contrasta con algunas perspectivas teóricas que sugieren que los migrantes que ingresan a los mercados laborales suelen estar altamente calificados.

Por otro lado, las horas trabajadas por semana presentan un coeficiente significativo de 0.21, lo que sugiere que, en promedio, los trabajadores residentes trabajan más horas por semana. Este resultado, sin embargo, parece contradecir la evidencia empírica que documenta las largas y precarias jornadas laborales enfrentadas por los trabajadores transfronterizos. Esta aparente discrepancia puede interpretarse a través de varios factores.

En primer lugar, los trabajadores transfronterizos tienden a percibir menores ingresos por hora trabajada, incluso cuando realizan actividades similares a las de los trabajadores residentes. Este fenómeno se amplifica al considerar el tiempo adicional que los trabajadores transfronterizos dedican a trasladarse, el cual puede ser significativamente mayor en comparación con los trabajadores residentes. Dichos traslados, muchas veces largos y exigentes, no se contabilizan formalmente como tiempo de trabajo, pero afectan tanto su calidad de vida como su productividad.

Es importante tener en cuenta que, aunque los resultados empíricos muestren largas jornadas laborales en algunas ocupaciones específicas desempeñadas por trabajadores transfronterizos, el análisis estadístico aquí realizado abarca a las 4 ocupaciones principales del mercado laboral en Chiapas donde se insertan los trabajadores transfronterizos. Por ello, las diferencias observadas reflejan un promedio general que incluye la diversidad de ocupaciones, temporalidades y condiciones laborales de los trabajadores residentes y transfronterizos. Esto pone de manifiesto que, a pesar de desempeñar actividades similares, los trabajadores transfronterizos enfrentan condiciones que resultan en menores ingresos en comparación con sus pares residentes, una situación que es crucial analizar con mayor detalle para comprender las dinámicas laborales y las desigualdades estructurales en la región.

En cuanto al sector económico de inserción los trabajadores residentes tienen una mayor representación en sectores más rentables, como el comercio o los servicios, mientras que los transfronterizos se concentran en sectores menos remunerados, como el agropecuario. Esta segmentación sectorial contribuye significativamente a la brecha salarial, particularmente en

ocupaciones como la agricultura y los servicios domésticos, donde las disparidades son más pronunciadas.

Factores como sexo, edad, estado civil y si el individuo es jefe de familia tienen coeficientes menores. Entre ellos, las variables "sexo" y "jefe de familia" no son significativas, lo que sugiere que estas características no influyen significativamente en la brecha explicada. Esto podría indicar que las responsabilidades familiares o las diferencias de género no son determinantes importantes entre ambos grupos en este análisis específico.

El componente no explicado tiene un valor de -0.45, también significativo. Esto sugiere que después de que en el análisis se controlan por las características observables hay aún factores no medidos que contribuyen a una menor remuneración relativa para los trabajadores transfronterizos en comparación con los trabajadores residentes. Por lo cual este componente no explicativo refleja una desventaja significativa para los trabajadores transfronterizos la cual no puede atribuirse únicamente a las características observables y sugiere la necesidad de poder abordar factores estructurales dentro del análisis de la brecha salarial.

Este resultado indica que los trabajadores transfronterizos poseen una ventaja no observable que contribuye a cerrar parcialmente la brecha salarial.

Por lo cual los trabajadores residentes tienen ventajas en características observables, como la educación y el sector de ocupación. Sin embargo, estas ventajas no siempre se traducen en retornos económicos proporcionales debido a posibles desventajas estructurales. Por otro lado, los trabajadores transfronterizos parecen beneficiarse de ciertas características no observables que cierran parcialmente la brecha salarial. A pesar de esto, los niveles educativos más bajos de los trabajadores transfronterizos al ingresar a México limitan su capacidad para competir equitativamente en el mercado laboral.

El Cuadro 19 presenta el análisis de Oaxaca-Blinder para evaluar las diferencias en el ingreso por hora trabajada entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos en el año 2022. La estructura del análisis es similar a la realizada para el año 2007. En este caso, los trabajadores residentes se identifican como el Grupo 1 y los transfronterizos como el Grupo 2.

El análisis muestra que el ingreso promedio, medido en logaritmos, es de 2.86 para los trabajadores residentes y de 2.83 para los transfronterizos, lo que implica una brecha salarial del

3%. Este resultado indica que las diferencias salariales por hora trabajada entre ambos grupos no son significativas y, después de ajustar por características observables, se puede afirmar que sus ingresos son equivalentes.

Cuadro 19. Descomposición de Oaxaca -Blinder para el ingreso laboral por hora, entre trabajadores residentes y trabajadores transfronterizos 2022.

ln(ingxhr)	**Coef.**	**Err. Est.**	**t**	**P>t**
Diferencial				
Trabajador residente	2.86	0.02	141.6	0.0
Trabajador transfronterizo	2.83	0.03	103.9	0.0
Diferencia	0.03	0.03	0.9	0.3
Componente explicado				
sexo	0.04	0.01	4.0	0.0
edad	0.03	0.01	4.2	0.0
escolaridad	0.32	0.02	14.0	0.0
hrsxsem	0.10	0.01	8.2	0.0
casado	-0.01	0.01	-1.8	0.1
jefe	0.01	0.01	0.6	0.5
trabajador	0.03	0.01	4.1	0.0
salud	0.03	0.01	3.6	0.0
sector	0.10	0.01	6.9	0.0
contrato	0.02	0.01	3.1	0.0
Total	0.67	0.03	21.7	0.0
Componente no explicado				
sexo	0.43	0.17	2.5	0.0
edad	0.12	0.11	1.1	0.3
escolaridad	-0.02	0.02	-1.1	0.3
hrsxsem	0.23	0.11	2.0	0.0
casado	-0.01	0.09	-0.1	0.9
jefe	0.12	0.14	0.9	0.4
trabajador	-1.02	0.17	-6.1	0.0
salud	0.00	0.00	-0.7	0.5
sector	-0.09	0.08	-1.0	0.3
contrato	0.00	0.01	-0.6	0.5
_cons	-0.39	0.34	-1.1	0.3
Total	-0.64	0.04	-17.6	0.0

Fuente: cálculos propios con base en el tercer trimestre de ENOE, EMIF-Sur 2022.

Este hallazgo refuerza la tendencia observada en análisis previos, donde se evidenció que la brecha salarial se ha ido reduciendo con el tiempo. Para 2022, los trabajadores residentes ganan, en promedio, un 3% más que los trabajadores transfronterizos, sin embargo, esta diferencia no es significativa.

En términos del componente explicado cuyo valor es de 0.67 y es significativo, lo que representa la parte de la diferencia que es atribuible a las características observables de los trabajadores las cuales son el sexo, la edad, los años de escolaridad, las horas trabajadas etc. lo cual sugiere que las diferencias en las características explican en gran medida las posibles disparidades en los ingresos, dónde se puede observar que el factor que más contribuye o los factores que más contribuyen a la brecha salarial continúan siendo escolaridad horas trabajadas sector de sector de ocupación.

Mientras que en la parte del componente no explicado este Tiene un valor de -0.64 también significativo que sugiere lo mismo que en el análisis de 2007, después de controlar por las características observables hay aún factores no medidos que contribuyen a una menor remuneración relativa para los trabajadores transfronterizos en comparación con los trabajadores residentes.

El análisis comparativo entre los años 2007 y 2022 muestra que la brecha salarial entre trabajadores residentes y transfronterizos se ha ido reduciendo gradualmente. Aunque persisten disparidades significativas en sectores como el agrícola y el doméstico, la brecha general es ahora mucho menor. Factores como la escolaridad, las horas trabajadas y las condiciones laborales (acceso a salud, contratos y posición en la ocupación) siguen desempeñando un papel crucial en la explicación de estas diferencias. Sin embargo, el componente no explicado, que favorece a los trabajadores transfronterizos, refleja que aún existen ventajas en sus retornos a ciertas características, aunque enfrentan condiciones laborales más precarias.

Esto refuerza la necesidad de políticas públicas que aborden las desigualdades estructurales en los mercados laborales, promoviendo mejores condiciones para los trabajadores transfronterizos y reduciendo las disparidades salariales basadas en factores como el sector de ocupación y el acceso a beneficios laborales.

Conclusiones

A lo largo de este trabajo se han explorado las dinámicas laborales y las brechas salariales presentes entre los trabajadores de Chiapas y los trabajadores transfronterizos. El estudio ha puesto especial énfasis en las denominadas "ocupaciones transfronterizas predominantes", entendidas como aquellas en las que se concentra mayoritariamente la inserción laboral de la población que reside en Guatemala y trabaja en Chiapas, tal como lo han documentado investigaciones previas, entre ellas los trabajos de Meza (2015, 2016) y Nájera (2011). Estas ocupaciones comprenden principalmente la agricultura, la construcción, el comercio ambulante y los servicios domésticos.

El análisis comparativo de estas ocupaciones ha permitido identificar las diferencias en las condiciones laborales entre ambos grupos de trabajadores. En particular, se ha evidenciado que, si bien comparten espacios ocupacionales, los trabajadores transfronterizos enfrentan condiciones más adversas, marcadas por mayores niveles de precariedad e informalidad. Los resultados obtenidos permiten concluir que estas diferencias no son meramente cuantitativas, sino que responden a disparidades estructurales profundamente arraigadas, que refuerzan y perpetúan desigualdades históricas en el acceso a derechos laborales y condiciones de empleo dignas.

Este estudio también ha permitido observar, desde una perspectiva temporal (2007–2022), la evolución de las brechas salariales entre ambos grupos. A través del uso de evidencia empírica –gráficos, tablas y estadísticas comparativas–, se ha logrado documentar cómo estas brechas se mantienen y, en algunos casos, se profundizan con el tiempo. Metodológicamente, el trabajo ha incorporado un enfoque riguroso que articula teoría, contexto y datos, ofreciendo una mirada crítica sobre las formas diferenciadas de inserción laboral. Particularmente, se destaca que, aun desempeñando las mismas actividades, los trabajadores transfronterizos enfrentan una mayor vulnerabilidad socioeconómica, lo que pone de manifiesto la persistente segmentación del mercado laboral fronterizo.

Los resultados obtenidos permiten observar y concluir, de manera empírica, que las condiciones laborales en la región fronteriza entre Chiapas y Guatemala están atravesadas por complejidades socioeconómicas significativas, así como por disparidades estructurales que perpetúan

desigualdades tanto para los trabajadores residentes como para los trabajadores transfronterizos. Este fenómeno adquiere especial relevancia cuando se analiza desde un enfoque teórico que considera la frontera no únicamente como una delimitación política impuesta por el Estado, sino como un espacio dinámico de interrelación social, económica y política entre dos regiones estrechamente vinculadas.

En este contexto, es fundamental comprender las características estructurales de Chiapas, una entidad que, a pesar de contar con una ubicación estratégica y una riqueza natural considerable, ha permanecido históricamente al margen de los beneficios del desarrollo nacional. Su economía se caracteriza por un bajo dinamismo, con predominancia de actividades primarias y terciarias, y una limitada capacidad para generar empleo formal y digno. Esta configuración ha dado lugar a un mercado laboral profundamente segmentado, en el que la informalidad es una condición persistente.

A pesar de estas limitaciones estructurales, Chiapas constituye un polo de atracción para trabajadores guatemaltecos que residen en comunidades cercanas a la frontera. La evidencia sugiere que las condiciones laborales en México resultan, en términos relativos, más favorables que las ofrecidas en el país de origen.

Los trabajadores transfronterizos tienden a integrarse, en su mayoría, en los sectores más precarios del mercado laboral chiapaneco, particularmente en la agricultura, la construcción, el comercio informal y los servicios domésticos. Esta inserción no responde a decisiones individuales aisladas ni a situaciones coyunturales, sino que está determinada por condiciones estructurales de índole social, económica y política que reproducen patrones de desigualdad profundamente arraigados.

Desde esta perspectiva, los datos empíricos presentados en este estudio confirman que, en las cuatro ocupaciones analizadas, los trabajadores transfronterizos enfrentan condiciones laborales más desfavorables en comparación con sus contrapartes residentes. Estas desventajas no se limitan únicamente a los bajos ingresos que perciben, sino que también se manifiesta en un acceso desigual a derechos laborales fundamentales. Incluso cuando ambos grupos comparten el mismo tipo de ocupación, las brechas se mantienen de manera clara y persistente, lo que evidencia una segmentación estructural del mercado laboral que opera en función del estatus migratorio y del origen nacional.

Entre estos destacan la falta de afiliación a servicios de salud, la ausencia de contratos formales y la carencia de jornadas laborales reguladas. Esta situación es particularmente grave en sectores históricamente marginados de la protección social, como el servicio doméstico, donde las mujeres transfronterizas experimentan una doble vulnerabilidad: por un lado, su condición migratoria, y por otro, el hecho de ser mujeres insertas en un entorno laboral altamente precarizado. Esta doble condición se traduce en ingresos considerablemente menores que las trabajadoras del estado y en la ausencia casi total de garantías laborales.

Los resultados evidencian la persistencia de condiciones laborales adversas para los trabajadores transfronterizos, ya que, a pesar de su participación y fundamental en sectores clave de la economía local, su integración formal al régimen de derechos laborales continúa siendo limitada, cabe destacar que esto sucede también para el caso de los trabajadores residentes.

Las desigualdades observadas no pueden explicarse únicamente a partir de diferencias individuales como la escolaridad, la edad o la experiencia, sino que son expresión de un sistema segmentado que relega sistemáticamente a ciertos grupos, especialmente a los trabajadores transfronterizos, a los espacios más precarios del mercado laboral.

Para comprender las desigualdades identificadas, el análisis se ha sustentado en tres enfoques teóricos fundamentales. En primer lugar, la teoría del capital humano permite explicar parcialmente las diferencias en ingresos en función del nivel de escolaridad, la experiencia y otras características laborales. Sin embargo, esta aproximación resulta insuficiente para dar cuenta de las desigualdades persistentes observadas. En segundo lugar, la teoría de la discriminación laboral visibiliza los posibles sesgos institucionales y sociales que enfrentan los trabajadores migrantes, incluso cuando comparten ocupación con los trabajadores residentes. El estatus migratorio, en este sentido, actúa como un marcador de exclusión que restringe el acceso a mejores condiciones laborales.

Finalmente, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo ofrece un marco más robusto para entender cómo la condición migratoria confina a los trabajadores transfronterizos a sectores de baja remuneración, escasa movilidad y limitada protección social. La evidencia empírica recopilada a lo largo de este estudio confirma la vigencia de estas tres teorías, especialmente de la segmentación, al mostrar que los trabajadores migrantes, en particular aquellos sin

documentación o con permisos limitados, se ven restringidos a espacios laborales informales y altamente precarizados.

En el sector agrícola, se observa una rigidez estructural que impide la movilidad ocupacional, incluso entre trabajadores con amplia experiencia. A pesar de su peso en la economía regional, este sector se caracteriza por su temporalidad, informalidad y desregulación. En 2022, el 93.4% de los trabajadores agrícolas residentes eran hombres, mientras que entre los transfronterizos la cifra oscilaba entre el 96% y el 99%, lo que confirma una fuerte masculinización. Además, la población transfronteriza ha envejecido: el grupo de 25 a 44 años pasó del 48.1% al 60% entre 2007 y 2022, mientras que la proporción de jóvenes entre 15 y 24 años cayó de 44% a 15.8%. En términos educativos, los trabajadores residentes mejoraron sus niveles de instrucción, con una reducción del porcentaje de personas sin educación de 26.8% a 14.3%, mientras que entre los transfronterizos esta cifra apenas se redujo de 45% a 35%. Asimismo, en 2022, el 24.8% de los trabajadores agrícolas transfronterizos laboraba más de 48 horas semanales, cifra que duplica el 7.7% observado entre residentes. A ello se suma que una proporción significativa trabaja a destajo, acentuando su inestabilidad económica.

En el sector de la construcción, se observa una dinámica similar. La composición por sexo es mayoritariamente masculina tanto entre residentes como transfronterizos, con una alta participación de trabajadores de entre 25 y 44 años, grupo cuya proporción aumentó casi 10 puntos entre 2007 y 2022. En términos de carga horaria, el 42.6% de los residentes y el 25.9% de los transfronterizos reportaron jornadas mayores a 48 horas. En cuanto al acceso a servicios de salud, ambos grupos presentan niveles alarmantemente bajos, por debajo del 2%. Para 2022, cerca del 70% de los trabajadores transfronterizos laboraban a destajo, lo que da cuenta del alto grado de informalidad, exacerbado por los efectos de la pandemia.

En el caso de la venta ambulante, se identificó una alta movilidad y una marcada feminización de la ocupación. En 2022, el 67% de los trabajadores residentes en este sector eran mujeres, mientras que entre los transfronterizos esta proporción rondó el 90% a lo largo del periodo de estudio. El grupo de edad predominante entre las vendedoras ambulantes transfronterizas fue el de 25 a 44 años, con un 72.4% en 2022, mientras que la participación de jóvenes de 15 a 24 años cayó del 22.5% al 10%. En cuanto a la frecuencia de cruce fronterizo, se observó un aumento significativo: en 2007 cruzaban en promedio 18 veces por trimestre, mientras que en

2022 lo hacían 31 veces, es decir, aproximadamente cada tres días. Además, el 76.4% de estas trabajadoras laboraban por cuenta propia, lo que evidencia una mayor precariedad y ausencia de vínculos laborales formales.

De manera particular, las trabajadoras transfronterizas en el sector del servicio doméstico enfrentan un doble eje de exclusión. Por una parte, se insertan en un sector caracterizado por su alta informalidad y feminización; por otra, cargan con las desventajas asociadas a su condición migratoria y a su pertenencia a un grupo social históricamente invisibilizado. Esta doble condición se traduce en menores ingresos, jornadas prolongadas y la ausencia total de prestaciones laborales básicas.

En conjunto, la evidencia empírica confirma que la precariedad laboral de los trabajadores transfronterizos responde a condiciones estructurales persistentes que no se resuelven únicamente con mayor escolarización o experiencia, sino que requieren transformaciones profundas en las políticas de inclusión laboral, así como en el marco normativo que rige el trabajo transfronterizo.

Los hallazgos también señalan que la informalidad, lejos de ser un fenómeno marginal, constituye una característica estructurante no solo del empleo transfronterizo, sino en general del mercado laboral de Chiapas. La ausencia de contratos formales, la falta de acceso a servicios de salud, y la alta inestabilidad laboral son elementos transversales en todos los sectores analizados. Esta situación, lejos de mejorar, tiende a perpetuarse en el tiempo, alimentada por dinámicas sociales, legales y económicas que aún no han sido adecuadamente abordadas por las políticas públicas.

A pesar de estas condiciones adversas, es notable que algunos indicadores —como los ingresos mensuales en ciertos sectores— muestran un nivel aparentemente competitivo en el caso de los trabajadores transfronterizos. Sin embargo, este hecho responde más a la intensificación de la jornada laboral que a una mejora estructural de las condiciones de empleo. En otras palabras, los mayores ingresos observados son producto de una mayor carga laboral, y no de un reconocimiento justo del trabajo desempeñado.

Como se ha señalado a lo largo de este trabajo, uno de los aportes fundamentales ha sido la propuesta metodológica desarrollada para transformar los desplazamientos reportados en la

Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur (EMIF Sur) en unidades de análisis centradas en individuos migrantes. Esta estrategia se basa en el ajuste del factor de expansión, incorporando la frecuencia de los cruces fronterizos, además de usar y estudiar el tiempo de permanencia en México para validar y entender la frecuencia de cruce. El procedimiento detallado en el capítulo metodológico permite así construir una base de datos representativa de personas migrantes, superando la limitación inherente de considerar únicamente eventos de cruce. Esta transformación mejora significativamente la validez analítica de los resultados obtenidos.

La articulación de esta base ajustada con los datos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) permitió realizar comparaciones directas entre la población transfronteriza y la población residente en el estado de Chiapas. Esta integración metodológica representa una contribución relevante para los estudios del mercado laboral en contextos fronterizos, ya que enfrenta y supera una de las principales limitaciones en la literatura nacional: la dificultad de establecer comparaciones válidas entre ambos grupos debido a diferencias en el diseño muestral de las fuentes de información.

El uso combinado de la EMIF Sur y la ENOE —con sus respectivos retos técnicos y conceptuales— constituye una apuesta metodológica sólida para analizar las condiciones socioeconómicas y laborales de trabajadores residentes y transfronterizos. Esta comparación ha permitido identificar patrones diferenciados de inserción laboral y desigualdad, revelando dinámicas que, de otro modo, serían invisibles bajo enfoques más convencionales.

Por otro lado, la aplicación del método de descomposición Oaxaca-Blinder ha sido crucial para profundizar en el análisis de la brecha salarial entre ambos grupos. Los resultados muestran que una proporción significativa de dicha brecha no puede ser explicada únicamente por variables observables como la escolaridad, la edad, el número de horas trabajadas o ciertas condiciones laborales. Esta brecha inexplicada sugiere la existencia de factores estructurales y posiblemente de mecanismos discriminatorios que afectan de forma sistemática a la población trabajadora transfronteriza. En consecuencia, se refuerza la hipótesis de que el estatus migratorio y el origen nacional constituyen elementos relevantes en la reproducción de desigualdades en el acceso a ingresos justos y condiciones de trabajo dignas.

El modelo de descomposición de Oaxaca-Blinder aplicado en este estudio reveló una brecha salarial significativa entre trabajadores residentes y transfronterizos, aunque esta brecha ha ido

disminuyendo con el tiempo. Aun así, persisten disparidades asociadas principalmente a diferencias en características observables, como la escolaridad y las condiciones laborales. Sin embargo, un componente importante de esta brecha permanece sin explicación. Este hallazgo coincide con los planteamientos de Quijivix (2020), quien subraya que las inequidades estructurales y los retornos desiguales a las habilidades laborales contribuyen significativamente a las disparidades salariales. Además, la discriminación implícita y la falta de acceso a redes laborales formales agravan estas desigualdades.

El análisis sectorial también muestra una marcada segregación por género y origen. Las mujeres migrantes guatemaltecas se concentran mayoritariamente en el servicio doméstico, mientras que los hombres predominan en actividades agrícolas y de construcción. Este patrón refleja no solo las barreras en la movilidad laboral de los transfronterizos, sino también la reproducción de estereotipos de género que limitan el acceso de las mujeres a sectores más formalizados, como lo destaca la OIM (2021). Las mujeres migrantes enfrentan un doble desafío: condiciones laborales precarias y expectativas sociales que perpetúan su inserción en sectores menos remunerados.

Entre los factores determinantes de la brecha salarial se encuentran la escolaridad y las horas trabajadas. Los trabajadores locales con niveles educativos más altos obtienen mayores retornos económicos, mientras que los migrantes enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso a empleos formales y reducen los beneficios de su nivel educativo. Quijivix (2020) destaca que estas desigualdades reflejan discriminación estructural y una sobreexplotación de los migrantes. Además, la segregación ocupacional y sectorial contribuye significativamente a las disparidades salariales, ya que los migrantes suelen ocupar posiciones más vulnerables y menos rentables.

La decisión metodológica de utilizar datos a nivel estatal —ante la imposibilidad de contar con muestras representativas para los municipios fronterizos— si bien limitante, permitió construir un diagnóstico útil y técnicamente sólido sobre las condiciones comparadas entre residentes y transfronterizos. No obstante, deben interpretarse con cautela los resultados, especialmente al considerar los posibles sesgos derivados del tamaño muestral reducido y de las heterogeneidades internas de cada ocupación.

A través del estudio comparativo de cuatro ocupaciones clave —agricultura, construcción, comercio ambulante y servicios domésticos— se identificaron patrones estructurales de

segmentación laboral, donde el origen nacional y la condición migratoria son determinantes críticos de las condiciones de inserción y de los ingresos percibidos.

Uno de los hallazgos más significativos es la existencia de una brecha salarial explicada del 66.6%, lo que implica que si los trabajadores transfronterizos tuvieran las mismas características observables que los residentes (educación, edad, ocupación, etc.), podrían ganar un 66.6% más por hora trabajada. Esta diferencia es atribuida en gran medida al tipo de ocupación y sector económico de inserción, con un peso específico del 0.23 en la brecha explicada, confirmando que los transfronterizos se insertan predominantemente en sectores menos remunerados, como la agricultura o el servicio doméstico, mientras los residentes acceden en mayor proporción a sectores de mayor rentabilidad como el comercio y los servicios.

El análisis desagregado por ocupación también muestra dinámicas específicas de precariedad. En el caso del trabajo doméstico, se observa una paradoja: si bien las trabajadoras transfronterizas perciben ingresos mensuales ligeramente superiores que sus contrapartes residentes, ello se debe a que trabajan jornadas mucho más largas y, en muchos casos, se hospedan en los hogares donde laboran, lo que invisibiliza y normaliza la extensión de su jornada y la intensidad del trabajo. Sin embargo, al calcular el ingreso por hora trabajada, estas trabajadoras reciben significativamente menos que las residentes, lo cual es reflejo de una mayor explotación laboral que se oculta detrás de una aparente mejora en el ingreso mensual.

La construcción y la agricultura presentan condiciones laborales igualmente precarias, con altos niveles de informalidad, escasa protección social y bajos ingresos. Particularmente en la agricultura, la inserción de los migrantes está asociada a empleos estacionales, sin contratos formales ni acceso a derechos laborales básicos. En estos sectores, las largas jornadas, la falta de seguridad laboral y la exposición a riesgos físicos refuerzan el carácter vulnerable de los trabajadores transfronterizos.

Asimismo, la descomposición de Oaxaca-Blinder permite identificar que, además de los factores observables, subsisten componentes no explicados (de -0.45) que dan cuenta de factores estructurales no medidos, posiblemente vinculados con discriminación laboral, estatus migratorio, o incluso trato diferenciado en el entorno laboral. Esta porción no explicada de la brecha salarial refuerza la hipótesis de que existen mecanismos de exclusión que operan más

allá de las competencias individuales, enraizados en estructuras sociales y económicas que desfavorecen a los trabajadores migrantes.

Finalmente, este capítulo muestra que la migración transfronteriza, lejos de ser un fenómeno meramente económico, está profundamente atravesada por relaciones de poder, desigualdad estructural y condiciones laborales asimétricas. La vulnerabilidad de los trabajadores transfronterizos no es una cuestión individual sino proviene también del resultado de una falta de condiciones legales e institucionales que los ayuden a tener un trabajo digno. Reconocer esta realidad es el primer paso para avanzar hacia políticas públicas que garanticen la obtención de documentos migrantes para estos trabajadores, además de derechos laborales dignos.

En futuras investigaciones, se abre la posibilidad de analizar con mayor profundidad los efectos que han tenido las políticas migratorias bilaterales entre México y Guatemala sobre las condiciones laborales de los trabajadores transfronterizos. La evaluación de estos marcos normativos sería importante y trascendente para comprobar si los cambios recientes en las leyes han contribuido a reducir —o, por el contrario, a profundizar— las desigualdades estructurales observadas en este estudio, particularmente en lo que respecta a la brecha salarial y a otros objetivos de interés relacionados con la migración laboral transfronteriza.

Documentos migratorios como la Forma Migratoria de Trabajador Fronterizo y la Tarjeta de Visitante Trabajador Fronterizo han buscado regular y proteger a los migrantes, sin embargo, su impacto ha sido limitado. García y Décosse (2014) señalan que la burocracia asociada a estos mecanismos, junto con los costos de implementación y la falta de adopción por parte de los empleadores, han incrementado la informalidad laboral y perpetuado la vulnerabilidad de los migrantes frente a abusos laborales.

Esto debido a que la mayoría de los trabajadores transfronterizos que carecen de alguna documentación formal y con ello se enfrentan a condiciones de trabajo precarias, en las cuales no cuentan con acceso a servicios de salud ni contratos dignos. Es por ello que analizar el impacto de estas medidas permitiría dimensionar su efectividad, además de explorar una relación de desigualdades entre trabajadores migrantes y residentes.

Las desigualdades no pueden ser estudiadas de manera aislada con respecto al marco normativo que regula la movilidad en la frontera sur. Ya que históricamente desde la creación e

introducción de los primeros documentos migratorios como la Forma Migratoria de Visitante Agrícola (FMVA) en 1997 hasta las reformas más recientes, se han desarrollado mecanismos orientados a regularizar y documentar la movilidad laboral transfronteriza. Es importante mencionar que algunas de estas reformas ampliaron la cobertura a más sectores económicos y flexibilizaron ciertos requisitos, sin embargo, los avances para garantizar unas condiciones laborales plenas han sido muy limitados. El acceso a una documentación migratoria es aún muy restrictivo para muchos trabajadores guatemaltecos los cuales siguen insertándose en el mercado laboral son permisos formales lo cual conlleva a tener grandes condiciones de vulnerabilidad laboral.

De acuerdo con datos de la EMIF Sur, se observa que para el año 2019 aproximadamente el 30% de los trabajadores transfronterizos ingresaban a México sin autorización laboral. Este porcentaje pone en duda la efectividad de las políticas migratorias para regular y atender las condiciones estructurales y de exclusión que enfrentan los trabajadores transfronterizos. En consecuencia, como se mencionó previamente se propone que en investigaciones futuras se profundicen en el análisis de los efectos concretos que han tenido los acuerdos bilaterales, sobre los ingresos y el acceso a derechos de los trabajadores transfronterizos. Evaluar si estos instrumentos han generado mejoras tangibles —o si, por el contrario, han sido meramente declarativos— resulta crucial para avanzar hacia políticas públicas más inclusivas y efectivas en el ámbito fronterizo.

Anexo 1

En el presente anexo se detalla el procedimiento seguido para calcular la variable de frecuencia trimestral de cruces. Este cálculo permite asegurar la comparabilidad temporal con otras fuentes de información, en particular con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y con los datos proporcionados por la EMIF. Asimismo, se presenta una propuesta metodológica orientada a realizar una primera aproximación que, en lugar de centrarse en los flujos transfronterizos, pone el énfasis en el análisis a nivel de personas. El anexo describe de manera específica el caso del año 2007 como ejemplo ilustrativo, aplicando esta misma metodología a todos los años seleccionados hasta el 2022.

Para estimar la frecuencia de cruce de cada desplazamiento registrado en la encuesta, se utiliza la información recopilada en las preguntas: "¿Cada cuándo va usted a México a trabajar o buscar trabajo?" (Cantidad) y "¿Cada cuándo va usted a México a trabajar o buscar trabajo?" (Tiempo). Estas preguntas permiten calcular una estimación de la frecuencia de cruces, que es fundamental para ajustar los factores de expansión.

En caso de cruce diario, se asume que el migrante cruza un mínimo de 6 días por semana, lo que corresponde a 78 veces por trimestre (6 días por semana durante 13 semanas). Para los trabajadores que no cruzan diariamente, la frecuencia se calcula a partir del número total de días naturales en un trimestre 90 dividido por A —El cual representa en días la temporalidad de cruces—.

La fórmula utilizada para este cálculo es:

Si el cruce es diario:

$$Frecuencia = 78$$

Si tiene otra frecuencia de cruce:

$$Frecuencia = \left(\frac{90}{A}\right)$$

Donde:

- $(Frecuencia)$ es la frecuencia trimestral de cruces.

- *A*= temporalidad de cruces medido en días. (Esta temporalidad se obtiene de la pregunta de la encuesta ¿Cada cuando va usted a México a trabajar?).

Mediante esta fórmula, en combinación con el factor de temporalidad, se puede calcular de forma aproximada cuántas veces cruza una persona la frontera de Guatemala a México para trabajar en un trimestre. Esta metodología propuesta permite realizar una primera aproximación que busca contabilizar personas y no flujos migratorios, esto bajo el supuesto de que cada individuo está representado una sola vez en la encuesta. De esta manera, se evita contabilizar de manera doble a un mismo trabajador.

La multiplicación por 78 responde al supuesto de que un trabajador que cruza diariamente lo hace seis días a la semana durante 13 semanas, lo que da un total de 78 cruces por trimestre.

Con esta metodología propuesta se calcularon las frecuencias trimestrales de cruce para cada una de las cuatro ocupaciones transfronterizas analizadas. Posteriormente, se construyó una tabla cruzada entre la frecuencia de cruce y la variable de tiempo de permanencia en México. Esta tabla de frecuencia permitió verificar la coherencia entre ambas variables. Por ejemplo, se esperaba que quienes cruzaban de manera diariamente no permanecieran más de un día en México; otro ejemplo es que quienes cruzaban semanalmente no superaran una permanencia de una semana; y así sucesivamente. La lógica subyacente es que la temporalidad del cruce debería corresponderse con la duración máxima de la estancia en México.

Este análisis se realizó de manera desagregada para cada año del periodo de estudio y para cada una de las ocupaciones seleccionadas. Ello permitió observar de manera más precisa las dinámicas diferenciadas de cruce y permanencia laboral a lo largo del tiempo y entre sectores ocupacionales. En el anexo se presenta como ejemplo el caso del año 2007, cuya metodología se replicó de manera consistente para todos los años seleccionados hasta 2022.

Frecuencia de cruce y variable de tiempo de permanencia en México para trabajadores agrícolas, 2007.

	Trabajadores agropecuarios														
	frecuencia de cruce														
Permanencia	cada 12 meses	cada 7 meses	cada 6 meses	cada 5 meses	cada 4 meses	cada 3 meses	cada 2 meses	cada mes	cada 15 dias	cada 14 dias	cada 8 dias	cada 7 dias	cada 4 dias	Diario	Total
3 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
4 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
5 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
6 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
7 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
8 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12
9 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
10 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1 dia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	19
4 dias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
6 dias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34	0	0	34
8 dias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
12 dias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
15 dias	0	0	0	0	0	0	1	0	21	0	0	0	0	0	22
1 mes	2	0	0	0	0	0	0	101	0	0	0	0	0	0	103
2 meses	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	15
3 meses	0	0	0	1	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0	18
4 meses	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
5 meses	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
6 meses	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
7 meses	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
8 meses	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
9 meses	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	4	2	3	12	19	17	16	101	21	2	1	34	1	53	286

Fuente: Tercer trimestre de la EMIF-Sur 2007.

Frecuencia de cruce y variable de tiempo de permanencia en México para trabajadores de la construcción, 2007.

Trabajadores Construcción									
	frecuencia de cruce								
Permanencia	cada 2 meses	cada mes	cada 20 dias	cada 15 dias	cada 7 dias	cada 6 dias	cada 5 dias	diario	Total
4 hrs	0	0	0	0	0	0	0	1	1
5 hrs	0	0	0	0	0	0	0	3	3
6 hrs	0	0	0	0	0	0	0	2	2
7 hrs	0	0	0	0	0	0	0	11	11
8 hrs	0	0	0	0	0	0	0	18	18
9 hrs	0	0	0	0	0	0	0	3	3
10 hrs	0	0	0	0	0	0	0	4	4
1 dia	0	0	0	0	0	0	0	65	65
5 dias	0	0	0	0	0	0	1	0	1
6 dias	0	0	0	0	41	1	0	0	42
15 dias	0	0	0	13	0	0	0	0	13
20 dias	0	0	1	0	0	0	0	0	1
1 mes	0	12	0	0	0	0	0	0	12
2 meses	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	1	12	1	13	41	1	1	107	177

Fuente: tercer trimestre de la EMIF-Sur 2007.

Frecuencia de cruce y variable de tiempo de permanencia en México para vendedores ambulantes, 2007

Vendedores Ambulantes								
	frecuencia de cruce							
Permanencia	cada mes	cada 21 dias	cada 14 dias	cada 7 dias	cada 3 dias	cada 2 dias	diario	Total
2 hrs	0	0	0	0	0	0	1	1
3 hrs	0	0	0	0	0	0	3	3
4 hrs	0	0	0	0	0	0	12	12
5 hrs	0	0	0	0	1	0	19	20
6 hrs	0	0	0	0	0	0	32	32
7 hrs	0	0	0	0	0	0	9	9
8 hrs	0	0	0	0	0	0	16	16
9 hrs	0	0	0	0	0	0	6	6
10 hrs	0	0	0	0	0	0	6	6
12 hrs	0	0	0	0	0	0	2	2
1 dia	0	1	2	1	0	0	75	79
2 dias	0	0	0	0	0	1	0	1
3 dias	0	0	0	0	6	0	0	6
6 dias	0	0	0	14	0	0	0	14
8 dias	0	0	0	1	0	0	0	1
1 mes	5	0	0	0	0	0	0	5
Total	5	1	2	16	7	1	181	213

Fuente: tercer trimestre de la EMIF-Sur 2007.

Frecuencia de cruce y variable de tiempo de permanencia en México para trabajadoras del servicio doméstico, 2007

Trabajadores en servicio domestico										
frecuencia de cruce										
Permanencia	**Cada 6 meses**	**Cada 3 meses**	**cada 2 meses**	**cada mes**	**cada 21 dias**	**cada 15 dias**	**cada 7 dias**	**cada 2 dias**	**diario**	Total
3 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
4 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
5 hrs	0	0	0	0	0	0	0	1	6	7
6 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
7 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
8 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
10 hrs	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1 dia	0	0	0	0	1	0	0	0	11	12
6 dias	0	0	0	0	0	0	24	0	0	24
15 dias	0	0	0	0	0	9	0	0	0	9
1 mes	0	0	0	39	0	0	0	0	0	39
2 meses	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
3 meses	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
6 meses	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	1	2	4	39	1	9	24	1	37	118

Fuente: tercer trimestre de la EMIF-Sur 2007.

Anexo 2

Ajuste del factor de expansión

Una vez calculada la frecuencia trimestral de cruce, el siguiente paso consiste en ajustar el factor de expansión original con el objetivo de estimar la cantidad de personas migrantes, considerando la frecuencia con la que ocurren los desplazamientos estos. Este ajuste permite obtener una mejor aproximación del total de personas en movimiento, en lugar de los flujos migratorios.

En este anexo, al igual que en el anterior, se presenta como ejemplo el año 2007. En la tabla se presenta la información correspondiente a las cuatro ocupaciones transfronterizas analizadas, en la información se incluye el tamaño de muestra (n) reportado por ocupación, además de la frecuencia relativa de los trabajadores tomando como referencia los factores de expansión originales y los factores ajustados conforme a la frecuencia trimestral calculada previamente. Esta comparación permite observar la magnitud de los cambios en los porcentajes relativos una vez que se aplica el nuevo factor de expansión.

Frecuencias relativas de las 4 ocupaciones transfronterizas seleccionadas. México 2007.

Ocupación	n	frecuencia relativa (muestra)	Frecuencia relativa de los flujos (factor de expansión original)	Frecuencia relativa de los trabajadores (factor de expansión ajustado)
Trabajadores agropecuarios	286	36.0	46.8	82.2
Trabajadores en construcción	177	22.3	19.6	4.6
Vendedores ambulantes	213	26.8	20.4	4.1
Trabajadores en servicios domésticos	118	14.9	13.3	9.2

Fuente: Estimaciones propias con base en el tercer trimestre de la EMIF-Sur 2007.

En la tabla presentada a continuación se observa el tamaño de muestra para cada ocupación transfronteriza en todos los años analizados, desde 2007 hasta 2022. En ella se puede observar la variabilidad en cuanto al número de observaciones por ocupación a lo largo del tiempo. Esta variación es importante ya que ayuda a explicar por qué algunos resultados sociodemográficos y laborales por ocupación pueden presentar ciertas inconsistencias marginales a lo largo del periodo. Dichas inconsistencias no necesariamente se deben a cambios reales en las características de la población, sino al reducido tamaño muestral de algunas ocupaciones en

determinados años, lo que limita la precisión de las estimaciones, aunque cabe mencionar que los 2 años más usados (2007 y 2022) los tamaños de muestra son suficientes.

Tamaño de muestras para las ocupaciones transfronterizas. Años seleccionados 2007- 2022.

ocupación	2007	2010	2013	2016	2019	2022
Trabajadores agropecuarios	286	638	2747	2661	1374	1751
Trabajadores en construcción	177	196	328	140	467	590
Vendedores ambulantes	213	320	427	115	138	319
Trabajadores en servicios domésticos	118	148	108	44	80	286

Fuente: Tercer trimestre de la EMIF-Sur 2007-2022.

Por esta razón, en el Anexo 3 —donde se presenta el análisis sociodemográfico y laboral por ocupación— hay características cuya medición resulta poco confiable en ciertos años. Estas limitaciones se deben principalmente a la escasa representatividad muestral, lo cual impide una medición adecuada de dichas variables en algunos casos específicos.

Anexo 3

Nota: Es importante señalar que los tamaños de muestra reportados para el año 2022 en este anexo son ligeramente distintos a los presentados en el Anexo 2. Esta diferencia se debe a que las preguntas correspondientes a la frecuencia de cruce y al tiempo de permanencia en días presentan valores faltantes.

Frecuencia de cruce al trimestre de los trabajadores transfronterizos agrícolas. 2007 y 2022.

Trabajadores agropecuarios				Trabajadores agropecuarios			
Estadisticas descriptivas de la frecuencia de cruce				Estadisticas descriptivas de la frecuencia de cruce			
Percentiles				Percentiles			
1%	1			1%	1		
5%	1			5%	1		
10%	1	Obs	286	10%	1	Obs	1523
25%	1	Sum of Wgt.	9730	25%	1	Sum of Wgt.	18237
50%	1	Media	2.02	50%	1	Media	1.68
		Std. Dev.	4.67			Std. Dev.	3.34
75%	3			75%	1.5		
90%	3	Varianza	21.82	90%	3	Varianza	11.16
95%	3	Asimetría	14.17	95%	3	Asimetría	19.52
99%	12.85714	Curtosis	227.73	99%	6.428572	Curtosis	441.12

(a) 2007 (b) 2022

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022.

Permanencia en días por trimestre en México de los trabajadores transfronterizos agrícolas. 2007 y 2022.

Trabajadores agropecuarios			
Estadisticas descriptivas del tiempo de permanencia			
Percentiles			
1%	6		
5%	30		
10%	30	Obs	286
25%	30	Sum of Wgt.	9730
50%	90	Media	91.45
		Std. Dev.	54.24
75%	120		
90%	150	Varianza	2942.19
95%	180	Asimetría	0.63
99%	270	Curtosis	3.46

(a) 2007

Trabajadores agropecuarios			
Estadisticas descriptivas del tiempo de permanencia			
Percentiles			
1%	15		
5%	30		
10%	30	Obs	1506
25%	90	Sum of Wgt.	18142
50%	90	Media	129.79
		Std. Dev.	74.45
75%	180		
90%	240	Varianza	5542.88
95%	270	Asimetría	0.57
99%	300	Curtosis	2.49

(b) 2022

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022.

Frecuencia de cruce de los trabajadores transfronterizos de la construcción. 2007 y 2022.

Trabajadores Construcción			
Estadisticas descriptivas de la frecuencia de cruce			
Percentiles			
1%	1.5		
5%	1.5		
10%	1.5	Obs	177
25%	3	Sum of Wgt.	540
50%	3	Mean	15.20
		Std. Dev.	25.07
75%	12.85714		
90%	78	Varianza	628.56
95%	78	Asimetría	2.05
99%	78	Curtosis	5.37

(a) 2007

Trabajadores Construcción			
Estadisticas descriptivas de la frecuencia de cruce			
Percentiles			
1%	1		
5%	1		
10%	3	Obs	330
25%	3	Sum of Wgt.	1540
50%	3	Mean	5.64
		Std. Dev.	13.51
75%	3		
90%	3	Varianza	182.39
95%	12.85714	Asimetría	5.08
99%	78	Curtosis	27.27

(b) 2022

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022.

Permanencia en días en México de los trabajadores transfronterizos de la construcción. 2007 y 2022.

Trabajadores Construcción			
Estadisticas descriptivas del tiempo de permanencia			
Percentiles			
1%	0.2916667		
5%	1		
10%	1	Obs	177
25%	6	Sum of Wgt.	540
50%	30	Mean	22.97
		Std. Dev.	18.14
75%	30		
90%	60	Varianza	328.96
95%	60	Asimetría	0.73
99%	60	Curtosis	2.76

(a) 2007

Trabajadores Construcción			
Estadisticas descriptivas del tiempo de permanencia			
Percentiles			
1%	1		
5%	6		
10%	18	Obs	326
25%	30	Sum of Wgt.	1512
50%	30	Mean	31.26
		Std. Dev.	24.78
75%	30		
90%	30	Varianza	614.02
95%	30	Asimetría	5.27
99%	180	Curtosis	32.46

(b) 2022

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022.

Frecuencia de cruce de los vendedores ambulantes transfronterizos. 2007 y 2022.

Vendedores Ambulantes			
Estadisticas descriptivas de la frecuencia de cruce			
Percentiles			
1%	3		
5%	3		
10%	3	Obs	213
25%	3	Sum of Wgt.	488
50%	6.428572	Mean	17.57
		Std. Dev.	25.89
75%	12.85714		
90%	78	Varianza	670.17
95%	78	Asimetría	1.82
99%	78	Curtosis	4.51

(a) 2007

Vendedores Ambulantes			
Estadisticas descriptivas de la frecuencia de cruce			
Percentiles			
1%	3		
5%	3		
10%	3	Obs	73
25%	3	Sum of Wgt.	52
50%	12.85714	Mean	31.00
		Std. Dev.	33.67
75%	78		
90%	78	Varianza	1133.94
95%	78	Asimetría	0.67
99%	78	Curtosis	1.50

(b) 2022

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022.

Permanencia en días en México de los vendedores ambulantes migrantes. 2007 y 2022.

Vendedores Ambulantes				Vendedores Ambulantes			
Estadisticas descriptivas del tiempo de permanencia				Estadisticas descriptivas del tiempo de permanencia			
Percentiles				Percentiles			
1%	0.1666667			1%	1		
5%	0.25			5%	1		
10%	1	Obs	213	10%	1	Obs	71
25%	1	Sum of Wgt.	488	25%	1	Sum of Wgt.	52
50%	6	Mean	12.17	50%	6	Mean	12.75
		Std. Dev.	13.53			Std. Dev.	12.69
75%	30			75%	30		
90%	30	Varianza	183.08	90%	30	Varianza	160.97
95%	30	Asimetría	0.53	95%	30	Asimetría	0.55
99%	30	Curtosis	1.34	99%	30	Curtosis	1.45

(a) 2007 (b) 2022

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007-2022.

Frecuencia de cruce de los trabajadores transfronterizos en servicios domésticos. 2007 y 2022.

Trabajadores en servicio domestico				Trabajadores en servicio domestico			
Estadisticas descriptivas de la frecuencia de cruce				Estadisticas descriptivas de la frecuencia de cruce			
Percentiles				Percentiles			
1%	1			1%	1		
5%	1			5%	1		
10%	1	Obs	118	10%	3	Obs	30
25%	1.5	Sum of Wgt.	1086	25%	3	Sum of Wgt.	103
50%	3	Mean	5.12	50%	3	Mean	9.08
		Std. Dev.	11.01			Std. Dev.	12.35
75%	3			75%	12.85714		
90%	12.85714	Varianza	121.19	90%	12.85714	Varianza	152.57
95%	12.85714	Asimetría	5.93	95%	30	Asimetría	3.75
99%	78	Curtosis	39.18	99%	78	Curtosis	19.25

(a) 2007 (b) 2022

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022.

Permanencia en México de los trabajadores en servicios domésticos. 2007 y 2022.

Trabajadores en servicio domestico			
Estadisticas descriptivas del tiempo de permanencia			
Percentiles			
1%	0.2083333		
5%	6		
10%	6	Obs	118
25%	30	Sum of Wgt.	1086
50%	30	Mean	40.55
		Std. Dev.	30.24
75%	60		
90%	90	Varianza	914.40
95%	90	Asimetría	1.88
99%	180	Curtosis	8.52

(a) 2007

Trabajadores en servicio domestico			
Estadisticas descriptivas del tiempo de permanencia			
Percentiles			
1%	0.3333333		
5%	1		
10%	6	Obs	30
25%	6	Sum of Wgt.	103
50%	30	Mean	19.32
		Std. Dev.	12.36
75%	30		
90%	30	Varianza	152.79
95%	30	Asimetría	-0.30
99%	30	Curtosis	1.16

(b) 2022

Fuente: Cálculos propios con base en el tercer trimestre de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF-Sur), procedentes de México 2007 y 2022.

Bibliografía

Acevedo, B.E., & Romero, L.Q. (2014). *Determinantes de la desigualdad salarial en las regiones de México: 2005-2010.* Una visión alternativa a la teoría del capital humano.

Aguilar Pérez, M., García Gómez, J., & Calderón Morillón, O. (2020). Trabajo doméstico remunerado y mujeres migrantes en México: desafíos en los cambios en materia laboral actual y en derechos humanos. *Tla-melaua: Revista de Ciencias Sociales*, *(Extra 1)*, 78–96.

Aigner, D.J., & Cain, G.G. (1977). *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets.* Industrial & Labor Relations Review, 30, 175 - 187.

Álvarez-Correa, J.F., Atis-Ortega, K., & Morales-Pantoja, A. (2021). *Tasa de retorno de la educación y brechas salariales. Equidad y Desarrollo.*

Altonji, J. G., & Blank, R. M. (*1999). Race and gender in the labor market. En O. C. Ashenfelter & D. Card (Eds.), Handbook of Labor Economics (Vol. 3C, pp. 3143–3259). Elsevier.*

Andrade, R., & Castro, D. (2018). *Desigualdad salarial en México: una revisión. Papeles de Población, 13(54), 233–270.*

Angel Castillo, M., & Casillas, R.R. (1988). *Characteristics of Guatemalan migration of the Soconusco region in the State of Chiapas.* Estudios demograficos y urbanos, 3 3, 537-62 .

Antolín, P., & José, M. (2009). *Ajuste estructural e informalidad en Guatemala*. *Problemas del Desarrollo*, 40(158), 117–140. https://www.probdes.iiec.unam.mx/index.php/pde/article/view/7741

Arceo-Gómez, E. O., & Campos-Vázquez, R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, *81*(323), 619–653.

Arellano Gálvez, M.D., Castro Vásquez, M.D., & Aranda Gallegos, P. (2023). *¿Apoyos o derechos?: acceso a servicios de salud entre población jornalera del noroeste de México.* Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades.

Arévalo, J.A., Sovilla, B., & Rosas, H.E. (2013). *Crisis económica y flujos migratorios internacionales en Chiapas.* Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 51, 37-55.Astorga Morales, A. (2021). *La migración en tránsito por México y las nuevas agendas investigativas post Covid-19.* Carta Tepa mayo 4.

Astorga-Pinto, S.M., Cabieses, B., Calderón, A., & McIntyre, A.M. (2019). *Percepciones sobre acceso y uso de servicios de salud mental por parte de inmigrantes en Chile, desde la perspectiva de trabajadores, autoridades e inmigrantes.* Revista del Instituto de Salud Pública de Chile.

Aydemir, A., & Skuterud, M. (2008). The Immigrant Wage Differential within and across Establishments. *Industrial and Labor Relations Review*, *61*(3), 334–352. https://doi.org/10.1177/001979390806100302

Bahar, D., Casas-Alatriste, P., & Daboin, C. (2022). *México, inmigración y transformación estructural: análisis sobre las ocupaciones de inmigrantes de Guatemala.*

Baquero, J., Guataqui, J.C., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorias, modalidades y estudios para Colombia.*

Barceinas, F., Oliver, J.T., Raymond, J.L., & Roig, J. (2001). *Hipótesis de señalización frente a capotial humano*. Revista De Economia Aplicada, 9, 125-145.

Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2011). Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género. *Estudios Sociológicos*, *29*(86), 733–758

Barrón Pérez, M. A. (2019). *La migración centroamericana hacia Estados Unidos y México: ¿A qué mundo se enfrentan? Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)*, (19), 1–18. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. Recuperado de https://ru.cuautitlan.unam.mx/handle/123456789/212

Barret, A., McGuinness, S., & O'Brien, M. (2012). The Immigrant Earnings Disadvantage across the Earnings and Skills Distributions: The Case of Immigrants from the EU's New Member States. *British Journal of Industrial Relations*, *50*(3), 457–481. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00852.x

Beltrán Mantilla, J. C. (2021). La migración irregular: riesgos, peligros y vulneraciones a la seguridad y defensa de la nación. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(2), 1854–1865. https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.722

Bernardino-Hernández, H.U., Mariaca-Méndez, R., Nazar-Beutelspacher, A., Álvarez-Solís, J.D., Torres-Dosal, A., & Herrera-Portugal, C. (2019). *Conocimientos, conductas y síntomas de intoxicación aguda por plaguicidas entre productores de tres sistemas de producción agrícola en los altos de Chiapas, México*. Revista Internacional de Contaminación Ambiental.

Borjas, G., & Van Ours, J. (2000). *Labor Economics (2nd ed.).* McGraw-Hill.

Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.

Calatayud Mendoza, A. P. (2018). *Migración y desarrollo en comunidades rurales de Perú*. *Revista de Estudios Sociales*, *65*, 45–60. https://doi.org/10.7440/res65.2018.04

Camps Cura, E. (1990). *Migraciones internas y formación del mercado de trabajo industrial en la Cataluña del siglo XIX* [Tesis doctoral, European University Institute]

Cardoso-Vargas, C.E. (2016). *Desigualdad salarial y potencial de mercado. Evidencia para México.* El Trimestre Económico, 83, 185-220.

Carrasco Carpio, C. (1999). *Mercados de trabajo: los inmigrantes económicos*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

Carnevale, A. P., Fry, R. A., & Lowell, B. L. (2001). Understanding, Speaking, Reading, Writing, and Earnings in the Immigrant Labor Market. *American Economic Review*, *91*(2), 159–163. https://doi.org/10.1257/aer.91.2.159

Castillo, J.J. (2019). *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia.* Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.

Castillo, M.Á. (2017). *Movilidad transfronteriza entre Chiapas y Guatemala: políticas migratorias y de seguridad en el contexto actual*. EntreDiversidades: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 1, 53-82.

Castillo, M. Á., & Casillas Ramírez, R. (1988). Características básicas de la migración guatemalteca al Soconusco chiapaneco. *Estudios Demográficos y Urbanos*, *3*(3), 537–562. https://doi.org/10.24201/edu.v3i3.697

Chi Aguilar, R., Horbath Corredor, J.E., Gracia, M.A., & Schmook, B.I. (2019). *Discriminación a jóvenes indígenas vendedores ambulantes en espacios públicos de San Cristóbal de las Casas, Chiapas*. Revista de El Colegio de San Luis.

CEPAL. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. Santiago: CEPAL. https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo

CEPAL. (2021). *Panorama Social de América Latina 2021*. Santiago: CEPAL.

Chiswick, B. R. (1978). The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy*, *86*(5), 897–921. https://doi.org/10.1086/260717

Cura, E.C. (1990). *La teoria del capital humano: una contrastacion empirica. La España industrial en el siglo XIX*. Revista de Historia Económica / Journal of Iberian and Latin American Economic History, 8, 305 - 334.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2023). *Informe de pobreza en México 2022*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_2022.aspx

Comité Técnico para la Medición de la Pobreza (CTMP) (2002). *Medición de la pobreza: variantes metodológicas y estimación preliminar*. México: CTMP.

Coraza de los Santos, E., & Arriola Vega, L. A. (2020). Movilidades forzadas y dinámicas transfronterizas en América Latina. *Estudios Políticos*, (57), 116–126. https://doi.org/10.17533/udea.espo.n57a06

De la Cruz-Bermúdes, I.L., Evangelista-García, A.A., Calderón-Cisneros, A., & Junghans, C. (2023). Venta de productos agropecuarios y su aporte a la economía familiar por las mujeres de Pedernal, Chiapas. Estudios Sociales. Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional.

De la Luz Tovar, C., & Samario Zárate, J. (2023). El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: Un análisis de la discriminación salarial en la población indígena. *Contaduría y Administración*, *68*(2), 322–349. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4649Google Académico+5

Delgado, D.E., & Méndez-Heras, L.B. (2021). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. Revista Mexicana de Economía y Finanzas.

Durin, S. (2013). Servicio doméstico de planta y discriminación en el área metropolitana de Monterrey.

Dicken, P. (2003). *Global shift: Reshaping the global economic map in the 21st century* (4ª ed.). Sage Publications.

Díaz Montesinos, M. G., Farrera Sarmiento, O., & Isidro Vázquez, M. A. (2011). Estudio etnobotánico de los principales mercados de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México. *Lacandonia*, *5*, 21–42.

Dustmann, C., & van Soest, A. (2002). Language and the Earnings of Immigrants. *Industrial and Labor Relations Review*, *55*(3), 473–492. https://doi.org/10.1177/001979390205500306

El Colegio de la Frontera Norte (Colef), Instituto Nacional de Migración (INM) & Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2022). *Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (EMIF Sur), 2007-2022* [base de datos]. https://www.colef.mx/emif/

El Colegio de la Frontera Norte (El Colef) & Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2021). *Encuesta sobre el Perfil Sociolaboral de las Personas Migrantes Centroamericanas*. https://www.colef.mx/emif/simel.html

El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) (2016). *Informe anual de resultados*. México.

El Colegio de la Frontera Norte. (s.f.). *Tabulados y series históricas de la EMIF-Sur*. https://www.colef.mx/emif/tabulados-y-series-historicas

Enciso, M.G. (2014). *La mortalidad materna y los nudos en la prestación de los servicios de salud en Chiapas. Un análisis desde la interculturalidad.* Liminar: Estudios Sociales y Humanísticos, 12, 30-45.

Fenner, J. (2022). *Enganchados y ganadores. Deudas e ingresos en la finca cafetalera Perú-París, Chiapas,* México (1919-1941). Revista de Historia.

Fernández-Huerga, E. (2011). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro.* Investigacion Economica, 69, 115-150.

Flores, S.G., Hernández, L.G., Almeraya-Quintero, S.X., Pérez-Hernández, L.M., & Sangerman-Jarquín, D.M. (2019). *Condiciones socioeconómicas de los productores de maíz de los municipios de Villaflores y La Trinitaria, Chiapas, México*. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas.

Foulkes, D. M., & Cordourier Real, G. (2001). La brecha salarial y la teoría de igualdad de oportunidades: un estudio de género para el caso mexicano. *Revista de Estudios Demográficos y Urbanos*, *16*(3), 555–582.

Galarza, J.T., & Herrera-Idárraga, P. (2009). *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género.*

Garza Acevedo, B. E., & Quintana Romero, L. (2014). *Determinantes de la desigualdad salarial en las regiones de México: 2005–2010. Una visión alternativa a la teoría del capital humano. Paradigma Económico, 6(1), 33–48*

Gammage, S. (2009). *Género, pobreza de tiempo y capacidades en Guatemala: un análisis multifactorial desde una perspectiva económica.*

Gammage, S. (2010*). Time Pressed and Time Poor: Unpaid Household Work in Guatemala.* Feminist Economics, 16, 112 - 79.

Gammage, S., & Schmitt, J. (2004). *Los inmigrantes mexicanos, salvadoreños y dominicanos en el mercado laboral estadounidense: las brechas de género en los años 1990 y 2000.*

García, J., Gómez, R., & Rodríguez, M**.** (2004). *El mercado laboral informal en Colombia: identificación y caracterización*. Universidad Nacional de Colombia.García, M., & Décosse, F. (2014). *Agricultura intensiva y políticas de migración laboral: Jornaleros centroamericanos en México y marroquíes en Francia*. *Migración y Desarrollo*, 12(23), 41–67. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992014000200002

Gómez, R., & Sánchez, D. (2024). *Aplicación de estrategias de marketing digital para fortalecer las ventas*. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, *28*(123), 52–61. https://doi.org/10.47460/uct.v28i123.801

Gómez, P. (2014). *Evolución de la brecha salarial de género en México*. *El Trimestre Económico*, *81*(323), 619–653.

González Chávez, M. de L., & González Gómez, G. B. (2009). El trabajo migratorio de indocumentados en México. *Migraciones Internacionales*, *5*(2), 97–122. https://doi.org/10.17428/rmi.v5i17.1091

González-Rivas, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, *10*(1), 563–578. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77323982035

Guillén López, T. (2016). Frontera México – Guatemala: Mercado laboral y nueva dimensión regional. En *El sistema migratorio mesoamericano. Carlos Heredia Zubieta coordinador*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte 81-103.

Grimson, A. (2001). *Interculturalidad y comunicación*. Editorial Norma.

Hausmann, R., Espinoza, L., & Santos, M. A. (2015). *Diversificación productiva en México: Diagnóstico y propuestas*. Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). https://growthlab.cid.harvard.edu/publications/diversificacion-productiva-en-mexico

Herrera, R., Calderón, G., & Hernández, M. (2007). *Desigualdad salarial en México: una revisión*. *Papeles de Población*, *13*(54), 233–270.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tercer trimestre trimestre 2007-2022* [base de datos]. INEGI. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (s.f.-a). *Trimestral de Actividad Económica Estatal*. https://www.inegi.org.mx/temas/actividad/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (s.f.-b). *Sistema de Cuentas Nacionales de México*. https://www.inegi.org.mx/programas/scn/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (s.f.-c). *Indicadores estratégicos: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición (ENOEN). Segundo trimestre de 2023*. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

Jasso, I.M., & Flores, G.J. (2002). *La brecha salarial en México con enfoque de género, capital humano, discriminación y selección muestral.*

Leutert, S. (2020). Migrant Protection Protocols: Implementation and Consequences for Asylum Seekers in Mexico. Strauss Center for International Security and Law, University of Texas at Austin. https://www.strausscenter.org/wp-content/uploads/PRP-218_-Migrant-Protection-Protocols.pdf

López, R.A. (2014). *Ser indígena en una cuadrilla de blancos. Migración y trabajo agrícola racializado en la era de la globalización.*

Loureiro, A. S., & Barbosa, F. H. (2003). *What Happens When You Regulate Risk? Evidence from a Simple Equilibrium Model. Banco Central do Brasil, Working Paper Series No. 118.*

Linthon-Delgado, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (2021*). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. Revista Mexicana de Economía y Finanzas, 17(1), 1–25. https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706*

Maresca, A. (2023). "*Quédate en México": transformaciones en el contexto migratorio americano.* Relaciones Internacionales.

Martinez Velasco, G. (2023). *A más de 20 años de migración chiapaneca: mudanzas y persistencias.* Revista pueblos y fronteras digital.

Marín, C., & Guillermo, J. (2020). *Análisis de la evolución de la brecha salarial por género en la ciudad de Guayaquil, período 2015 - 2019.*

Meléndez, E.S., Lobo, R.R., & Pérez, H.J. (2008). *Portabilidad del capital humano y asimilación de los inmigrantes: evidencia para España*.

Merlín-Uribe, Y., & Charbonnier, F. (2018). *Tipología de estrategias campesinas en la ca cultura orgánica de la Sierra Madre de Chiapas. Ecosistemas y Recursos Agropecuarios.*

Meza, A., Avilés, T.S., & Ramírez, M.F. (2022). Perfil sociodemográfico del empleo doméstico y crisis económica en México, 1970-2020. ODEERE.

Meza, L. (2015). Visitantes y residentes. Trabajadores guatemaltecos salvadoreños y hondureños en México. CANAMID Policy Brief Series, PB04, CIESAS: Guadalajara México.

Meza, L. (2016). Migración guatemalteca en Chiapas: efectos en salarios y horas trabajadas. CANAMID Policy Brief Series, PB09, CIESAS: Guadalajara México.

Meza, S. (2016). Una agenda regional sobre migración. *Animal Político*. Recuperado de https://www.animalpolitico.com/blogueros-blog-invitado/2016/05/17/una-agenda-regional-sobre-migracion

Mira, N.S. (2017). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. : una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas.

Miranda Juárez, S. (2020). Trabajo infantil doméstico y violencias en la ciudad de Tapachula, Chiapas 2017–2018. *Papeles de Población*, *26*(106), 105–130.

Morales, H., Aguilar-Støen, M., & Castellanos-López, E.J. (2015). *Migración y remesas: ¿están afectando la sustentabilidad de la agricultura y la soberanía alimentaria en Chiapas?* Liminar: Estudios Sociales y Humanísticos, 13, 29-40.

Morales Gamboa, A., & Castro Valverde, C. (2006). *Migración, empleo y pobreza*. San José: FLACSO – Sede Costa Rica.

Neffa, J.C. (2023). *Teorías de la segmentación del mercado de trabajo*. RBEST Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho.

Nájera-Aguirre, J. (2020). *Mercado de trabajo transfronterizo México-Guatemala: una construcción desde la experiencia de los trabajadores*. Estudios Fronterizos, 21.

Nájera, J. (2011). *Migración y empleo en la frontera sur de México: características y condiciones laborales de los trabajadores guatemaltecos*. El Colegio de la Frontera Norte.

Navarrete Prida, A., & Stein Velasco, J. L. (2018). *Migración laboral: México y Guatemala*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5284/10.pdf

Nina, R., & Grubb, D. (2000). *Public Employment Services and Active Labour Market Policies in Latin America and the Caribbean: Recent Trends and Challenges*. Organización Internacional del Trabajo.

Ochoa-Díaz López, H., Sánchez-Pérez, H.J., Ruiz-Flores, M.L., & Fuller, M. (1999). *Social inequalities and health in rural Chiapas, Mexico: agricultural economy, nutrition, and child health in La Fraylesca region*. Cadernos de saude publica, 15 2, 261-70 . OIM. (2020). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2020*. Ginebra: OIM. https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020ilo.primo.exlibrisgroup.com+11publications.iom.int+11publications.iom.int+11

 OIM. (2021). *La movilidad humana derivada de desastres y el cambio climático en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIM. https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/about-iom/publications_en.pdf

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2013). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2013: El bienestar de los migrantes y el desarrollo*. Ginebra: OIM.

OIM. (2020). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2020*. Ginebra: OIM. https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020

OIM & OIT. (2020). *El impacto del COVID-19 en los trabajadores migrantes en América Latina*. Organización Internacional para las Migraciones y Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2020). *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

OIM & OIT. (2022). *Panorama laboral de los trabajadores migrantes en Mesoamérica*. Organización Internacional para las Migraciones y Organización Internacional del Trabajo.

OIM & OIT. (2023). *Migración laboral y derechos humanos en contextos transfronterizos*. Organización Internacional para las Migraciones y Organización Internacional del Trabajo.

Orlando, M. B., & Balza, L. (1999). *Economic Integration and Labor Markets: The Case of the Central American Common Market*. Inter-American Development Bank.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). *Hours worked (indicator)*. https://doi.org/10.1787/47be1c78-en

Orozco, G. (2009). *Migración de guatemaltecos a México y Estados Unidos a partir de la Encuesta sobre migración en la frontera Guatemala-México 2004*: Un análisis de estrategias migratorias.

Orraca, P., Cabrera, F.J., & Iriarte, G. (2015). *The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market.*

París-Pombo, M.D. (2016). *Trayectos peligrosos: inseguridad y movilidad humana en México*. Papeles De Poblacion, 22, 145-172.

Paz, J. (2019). *La brecha salarial por género en Argentina: análisis acerca de la segmentación laboral.* Sociedade e Cultura.

Pereyra, F., & Tizziani, A. (2014). Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires. Trabajo y Sociedad, 5-25.

Pumisacho, C., & Elías, J.S. (2010). Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia.

Pérez, H.J., Lobo, R.R., & Meléndez, E.S. (2007). *Segregación laboral y estructuras salariales de nativos e inmigrantes en España: un análisis con datos emparejados empresa-trabajador.*

Pérez, L. M., & Llanos Paredes, P. (2015). *¿Al fondo del escalafón?: Un estado de la cuestión sobre el trabajo doméstico remunerado en el Perú. Working Papers 15-01, Centro de Investigación, Universidad del Pacífico.Repositorio CEPAL+3*

Pérez, I.P. (2018). *Mujeres rurales emprendedoras, detonadoras de desarrollo económico: binomio colaboración - empoderamiento*. 3C Empresa, 7, 26-43.

Pérez, M.A., Gómez, J.G., & Morillón, Ó.C. (2020). *Trabajo doméstico remunerado y mujeres migrantes en México.* Desafíos en los cambios en materia laboral actual y en derechos humanos.

Pérez, R.E., Lobo, R.R., & Lugo, D.C. (2017). *Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México.*

Peri, G., & Sparber, C. (2009*). Tasa Specialization, Immigration, and Wages. American Economic Journal: Applied Economics, 1(3), 135–169.* https://doi.org/10.1257/app.1.3.135

Quilaguy Ayure, D. M., & Chaves Coronel, J. A. (2020). *Caracterización de vendedores informales de alimentos, ubicados en el espacio público de la UPZ Chapinero. Cuadernos de Vivienda y Urbanismo, 13, 1–15.* https://doi.org/10.11144/Javeriana.cvu13.cvia

Quijivix, J.R. (2020). Determinantes del ingreso en Guatemala. Revista Académica ECO.

Ramírez Ramos, Y. (2024). *Migración y movilidad: mercados de trabajo, redes de difusión y estrategias en Acacoyagua, Chiapas (2000-2022)*. Revista pueblos y fronteras digital.

Rangel Zaragoza, J.L., Aguilar Ávila, J., Valdivia alcala, R., & Leos Rodríguez, J.A. (2022). Jornaleros agrícolas migrantes y su permanencia laboral en los campos agrícolas de México. Agricultura Sociedad y Desarrollo.

Rembao, L.I., Reynoso, L.H., & Flores, L.G. (2019). Desigualdad y justicia en la remuneración por género en México y la frontera norte. Análisis Económico.

Reyes Ríos, D.M. (2024). Niños Migrantes y Política Educativa de Chiapas. Revista Iberoamericana de Investigación en Educación.

Rivera, J. (2013). *Teoría y práctica de la discrimación en el mercado laboral Ecuatoriano (2007-2012).*

Robles, S.D., Ponce, P., & Alvarado, R. (2019). *Efecto del capital humano en la brecha de ingresos: un enfoque utilizando propensity score matching*. Revista Economía y Política.

Robles Ortiz, D., Beltrán Jaimes, L. D., & Delgado López, M. del C. (2022). *Impacto económico y social de la formalización laboral en México*. *Cuadernos de Economía*, *41*(86), 185–212. https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v41n86.85067

Romero, W., & Zapil, P. (2009). *Dinámica territorial del consumo, la pobreza y la desigualdad en Guatemala: 1998 a 2006.*

Rosero-Ceballos, E.L., & Mendoza-Cota, J.E. (2024). *Factores incidentes en las brechas salariales entre la población inmigrante colombiana y estadounidense*. Papeles de Población.

Rojas Wiesner, M. L. (2018). *Panorama de la migración internacional en México y Centroamérica*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43697

Rodríguez García, C., & Aguayo Téllez, E. (2023). Discriminación salarial hacia los migrantes internos en México: Un análisis en la media y por decil de ingreso. *Revista de Economía*, *40*(100), 108–128. https://doi.org/10.33937/reveco.2023.315

Rodríguez-Pérez, R., Ramos-Lobo, R., & Castro-Lugo, D. (2017). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México. *Panorama Económico*, *25*(2), 149–172

Rodríguez Pérez, R. E., & Germán-Soto, V. (2021). Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía: Teoría y Práctica*, 54(1), 61–88. https://doi.org/10.24275/ETYPUAM/NE/542021/Rodriguez

Rubertone, L.J. (2022). *Geografía política de Chiapas, el zapatismo mexicano y la Sociedad del Poder.* Colección.

Salas Durazo, M., & Ordóñez de la Cruz, L. (2023). *Estrés laboral y el síndrome de burnout en trabajadoras domésticas en Colombia*. Universidad Minuto de Dios.

S. Cecchini, R. Holz y H. Soto de la Rosa (coords.), *Caja de herramientas. Promoviendo la igualdad: el aporte de las políticas sociales en América Latina y el Caribe (LC/TS.2021/55)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021.

Secretaría de Economía. (s.f.). *Chiapas – Perfil estatal*. Data México. https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/chiapas-cs

Sabogal, M. (2012). Mindfulness in the Treatment of Generalized Anxiety Disorder. *[Tesis doctoral, University of South Florida]*.

Sepúlveda, B., Paredes, Á.A., & Melero, R.R. (2012). *Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos* / Theoretical Explanations od Discriminations of Women in the Labour Market: Microeconomic Foundations.

Silva, N.D., & Kassouf, A.L. (2000). *Mercados de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação.* Nova Economia, 10, 41-77.

Solaegui, I.A. (2011). *El derecho a la salud en comunidades indígenas del estado de Chiapas*. Revista Pueblos y Fronteras Digital, 6, 8-37.

Sáinz, C.G. (2011). *Inmigrantes en el servicio doméstico: determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del servicio doméstico.*

Sánchez Carrillo, O. (2018). *Encrucijadas chiapanecas. Jornaleros agrícolas indígenas tseltales y choles en el noroeste de México.* Trama. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades.

Sánchez Licona, M. (2020). Distribución, pobreza y trabajo de las mujeres: una aproximación teórica. *Tiempo Económico*, *(44)*, 7–30.

Stabridis, O., & Salgado-Viveros, C. (2023). Efectos de género y etnicidad en la brecha salarial entre jornaleros agrícolas del noroeste mexicano. *Frontera Norte*, *35*, e2339. https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2339

Temores-Alcántara, G., Infante, C., Caballero, M., Flores-Palacios, F., & Santillanes-Allande, N.I. (2015). *Salud mental de migrantes centroamericanos indocumentados en tránsito por la frontera sur de México*. Salud Publica De Mexico, 57, 227-233.

Trujillo López, I.J. (2020). Acción social de los vendedores ambulantes en Chiapas.

Trujillo, J.M. (2014). Condiciones de trabajo e ingreso en la agricultura intensiva mexicana.

Téllez, D.M., García-Suaza, A., & Roa, M. (2008). Estructura salarial y segmentación en el mercado laboral de Colombia: un análisis de las siete principales ciudades, 2001-2005.

Valdez-Morales, Y., Hernández-Solís, S., & Pérez-Jiménez, C.E. (2024). *Mujeres trabajadoras en el siglo XXI: Los vaivenes entre lo doméstico y lo público*. La Colmena.

Vallejo, H. (2021). *An Economic Theory of Labor Discrimination.* Universidad de los Andes Department of Economics Research Paper Series.

Vela Meléndez, L., Tobón, S., Llonto Caicedo, Y., & Reynosa Navarro, E. (2021). Stylized facts about the gender wage gap: Evidences from a region of Peru. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, *12*(12), 1340–1356. https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i12.7614

Velasco Ortiz, L. (2022). *De fronteras, documentos y experiencias de movilidad laboral entre México-Guatemala / Borders, documents and labor mobility experience in the Mexico-Guatemala región.* Revista Trace.

Vázquez, M.R., & Carrasco, J.U. (2022). *Impacto del régimen neoliberal en la transformación social y reorganización espacial de la región Altos de Chiapas – México.* Revista Campo-Território.

Vázquez-López, P., Espinoza-Arellano, J.D., González-Mancilla, A., & Guerrero-Ramos, L.A. (2022). *Características de productores y plantaciones de café en la zona norte de Chiapas*. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas.

Villafuerte Solís, D., & García Aguilar, M. del C**.** (2014). Crisis del sistema migratorio y seguridad en las fronteras norte y sur de México. *REMHU – Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 23(44), 9–32

Woodhall, M. (1987). *Cost-benefit analysis in educational planning* (2ª ed.). UNESCO: International Institute for Educational Planning.

Wiesner, M.L. (2003). La frontera de Chiapas con Guatemala como región de destino de migrantes internacionales.

Wiesner, M.L. (2017). Movilidad de trabajadores agrícolas de Guatemala a la frontera sur de México en tiempos de control migratorio. EntreDiversidades: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 1, 83-118.

Wiesner, M.L. (2017). Movilidad de trabajadores agrícolas de Guatemala a la frontera sur de México en tiempos de control migratorio. EntreDiversidades: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 1, 83-118.

Wiesner, M.L. (2018). En el borde: ser trabajadora agrícola inmigrante en Chiapas.

Zajdela, H. (1990). Le dualisme du marché du travail: enjeux et fondements théoriques.