



CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS, URBANOS Y
AMBIENTALES

ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN EL
SECTOR SERVICIOS DE MÉXICO EN EL AÑO 2019.

Tesis presentada por

RAQUEL ARCOS BULOS

Para optar por el grado de

MAESTRA EN DEMOGRAFÍA

Directoras de tesis

DRA. EDITH PACHECO GÓMEZ MUÑOZ y

DRA. LANDY L. SÁNCHEZ PEÑA

CIUDAD DE MÉXICO 30 de septiembre de 2020

Agradecimientos

Al Colegio de México por la oportunidad que me brindó de acceder a estudios de posgrado de alta calidad; a cada uno de las y los profesores con quienes cursé las distintas asignaturas por su dedicación; y a las personas que colaboran en la institución.

A mis directoras de tesis por su inestimable y paciente guía en la elaboración de este trabajo, el tiempo que dedicaron a su revisión y sus valiosas recomendaciones para corregirlo. También por compartir conmigo sus conocimientos sobre economía laboral, sociología del trabajo y estudios de género.

Al Dr. Nelson Enrique Florez Vaquiro por la cuidadosa lectura de la tesis que realizó y las importantes observaciones que señaló para mejorarla. También por compartir conmigo sus conocimientos y experiencia en el tratamiento de la encuesta analizada.

A mi Madre por su apoyo, tolerancia y amor, sin los cuales no habría finalizado este proyecto.

A Miguel Ángel, por ser una luz que ilumina mi camino.

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo estimar y analizar las brechas salariales por género (**BSG**) en México en el año 2019 con base en tres dimensiones analíticas: 1) Características sociodemográficas de la población subordinada y remunerada, 2) Estructura de los mercados laborales del país y 3) Condiciones laborales de los trabajadores. En una primera etapa se estimaron las brechas considerando los tres sectores de la economía en su conjunto y en una segunda etapa se tomó en cuenta únicamente el sector terciario, de tal forma que fuera posible contrastarlos y entender la especificidad de este sector.

El estudio de este tema adquiere relevancia principalmente por: 1) Los efectos negativos que tiene en la economía y en la salud de las mujeres a lo largo de su vida laboral activa y después de su retiro; y 2) El marcado incremento porcentual (50 %) en la participación económica de las mujeres mexicanas en el periodo de 30 años comprendido entre 1990 y 2019 que plantea la necesidad de analizar cuáles han sido sus condiciones laborales y cómo se comparan con las de sus contrapartes masculinas.

El primer capítulo aborda el marco teórico construido desde la Economía Laboral y la Sociología del Trabajo con la finalidad de entender cada uno de los determinantes de las **BSG** y sus interacciones. En el segundo capítulo se presentan diversos trabajos empíricos que analizaron las **BSG** en México en el periodo 1987-2018. Esta revisión permite comprender los alcances, la amplitud y la profundidad de las investigaciones, las metodologías y técnicas utilizadas, los periodos bajo estudio así como las preguntas e hipótesis de investigación que las y los investigadores del país se han planteado.

El capítulo 3 presenta la metodología utilizada para la estimación de las **BSG**. Asimismo se explican las características más importantes de la fuente de datos, la encuesta **ENOE**. El capítulo 4 presenta propiamente las estimaciones de las brechas por género en las cuatro dimensiones de la desigualdad por género en los mercados laborales susceptibles de medirse: participación en los mercados de trabajo, número de horas trabajadas, segregación ocupacional por sexo y desigualdad salarial. Finalmente se exponen las conclusiones y algunas recomendaciones sobre acciones que pueden implementarse en México para lograr el cierre de estas brechas en el menor tiempo posible.

Índice general

Índice de abreviaturas	II
Glosario de términos	V
Introducción	1
1. Marco teórico	14
1.1. Introducción	14
1.2. La división sexual del trabajo y las brechas salariales por género	15
1.2.1. Aportes de la economía	18
1.2.2. Aportes de la sociología	41
1.3. Conclusiones	50
2. Antecedentes empíricos en México	53
2.1. Introducción	53
2.2. Trabajos empíricos publicados en el periodo 1987-2018	57
2.3. Conclusiones	79
3. Fuente de datos y metodología	84
3.1. Introducción	84
3.2. Fuente de datos	84
3.3. Metodología	86
4. Las brechas salariales por género en el sector terciario	92
4.1. Introducción	92
4.2. Brechas por género en el contexto nacional	98
4.3. Las brechas salariales por género en el sector terciario	127
4.4. Conclusiones	142
Conclusiones y recomendaciones	146
Appendices	161
A.1. Apéndice A	168
Bibliografía	181
Índice de tablas	183
Índice de gráficas	185

Abreviaturas

AAUW American Association of University Women. 4, 7

AL América Latina. 65, 95, 97, 102

ALC América Latina y el Caribe. 9, 149

BG Brecha por género. 1, 93, 100, 102, 105, 107–109, 128, 144, 152

BSG Brecha salarial por género. 3–14, 21, 22, 25, 27, 28, 36, 43, 44, 47–51, 53–55, 57–62, 65–84, 87–91, 93, 108, 116–118, 123–126, 135–138, 144–150, 152, 153, 155, 156, 181

BSR Brecha salarial por raza. 27

CV Coeficientes de variación. 117, 135

DE Desviación estándar. 71

DFL DiNardo, Fortin y Lemieux. 72

EES Encuesta de Estructura Salarial. 6

ENEU Encuesta Nacional de Empleo Urbano. 57, 60, 65, 67, 68, 73

ENIGH Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. 13, 62, 71

ENOE Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. 10, 12, 13, 40, 73, 75, 77, 85, 86, 88, 93, 95, 99, 117, 144, 149, 151

EPIC Coalición Internacional para la Igualdad Salarial. 6

GATT Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio. 70

IJ Índice de Jenkins. [60](#), [61](#)

IMS 2018/2019 Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. [5](#), [77](#)

INEGI Instituto Nacional de Geografía y Estadística. [85](#), [86](#), [89](#), [93](#), [101](#), [104](#), [117](#)

INMUJERES Instituto Nacional de las Mujeres. [8](#)

OB Oaxaca-Blinder. [55–57](#), [60](#), [62](#), [68](#), [71](#), [73](#), [75](#), [76](#), [79](#)

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. [1](#), [6](#), [104](#)

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible. [5](#)

OIT Organización Internacional del Trabajo. [1](#), [3](#), [5](#), [6](#), [77](#), [90](#), [104](#), [123](#)

ONU Mujeres Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. [4](#), [6](#)

PEA Población económicamente activa. [10–12](#), [96](#), [99](#), [100](#), [105](#), *Glosario: Población económicamente activa*

PET Población en edad de trabajar. [99](#), [100](#), *Glosario: Población en edad de trabajar*

PIB Producto Interno Bruto. [9](#), [77](#), [96](#), [97](#)

PNEA Población No Económicamente Activa. [99](#), [100](#), *Glosario: Población no económicamente activa*

RSG Razón de salarios por género. [57](#), [58](#)

TBP Tasa bruta de participación. *Glosario: Tasa Bruta de Participación*

TCCO Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación. [106](#), *Glosario: Tasa de condiciones críticas de ocupación*

TD Tasa de desocupación. [103](#), [106](#), *Glosario: Tasa de desocupación*

TIL2 Tasa de Informalidad Laboral 2. *Glosario: Tasa de informalidad laboral 2*

TJ Tasa de Jefatura. *Glosario:* [Tasa de jefatura](#)

TLCAN Tratado de Libre Comercio de América del Norte. [70](#)

TNP Tasa neta de participación. [102](#), [103](#), [108](#), *Glosario:* [Tasa neta de participación](#)

TOPD1 Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación. [104](#), *Glosario:* [Tasa de ocupación parcial y desocupación](#)

TOSI2 Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2. *Glosario:* [Tasa de ocupación en el sector informal 2](#)

TPRG Tasa de Presión General. [105](#), *Glosario:* [Tasa de presión general](#)

TS Tasa de Subocupación. [105](#), *Glosario:* [Tasa de subocupación](#)

TTA Tasa de Trabajo Asalariado. *Glosario:* [Tasa de trabajo asalariado](#)

UE Unión Europea. [6](#), [153](#)

Glosario de términos

brecha por género . 103, 105, 106, 111, 114–116, 143, 150

brecha salarial por género . 73, 147

Población desocupada Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia buscaron trabajo porque no estaban vinculadas a una actividad económica o trabajo. 99, 100, 105

Población disponible Personas que no han realizado una acción específica de búsqueda de trabajo pero si se les presenta la oportunidad la tomarían. También se hace referencia a este grupo como desempleo disfrazado, dado que es una situación genuina de desempleo pero no se registra como tal, porque la persona reporta no haber realizado una acción explícita de búsqueda de trabajo (Heath, 2012). Análogamente, son todos los inactivos que declararon no buscar incorporarse a alguna actividad económica porque consideran que no encontrarán trabajo. 99, 100

Población económicamente activa Personas de 15 y más años de edad que tuvieron vínculo con la actividad económica o que lo buscaron en la semana de referencia, por lo que se encontraban ocupadas o desocupadas. 99

Población en edad de trabajar Personas de 15 y más años de edad. 93, 99

Población no disponible Población de 15 y más años que en la semana de referencia no trabajó ni tenía empleo, tampoco buscó activamente uno y no estaría dispuesta a aceptar un trabajo aunque se lo ofrecieran, es decir es la población no disponible para ingresar al mercado de trabajo por dedicarse a los quehaceres del hogar, ser estudiantes, jubilados o pensionados, estar incapacitados para trabajar o pertenecer al grupo de otros inactivos, como ociosos voluntarios, alcohólicos, etc.. 99, 100

Población no económicamente activa Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia únicamente realizaron actividades no económicas y no buscaron trabajo. [99](#)

Población ocupada Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario. [99](#), [100](#), [105](#), [111](#)

Población subocupada Personas de 15 y más años de edad que tienen la necesidad y disponibilidad de ofertar más horas de trabajo de lo que su ocupación actual les permite. [105](#)

segregación jerárquica Infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales, establecidas en función de retribución, prestigio, estabilidad profesional y responsabilidad. Se considera un tipo específico de segregación vertical que aparta a las mujeres de las posiciones más elevadas, en términos de responsabilidad y autoridad, dentro de una determinada ocupación. [66](#)

segregación ocupacional por sexo Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas «masculinas», como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transporte, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como «femeninas», como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios (como se citó en Pacheco-Gómez-Muñoz, [2016](#)). [14](#), [17](#), [28](#), [32–34](#), [36](#), [41](#), [43](#), [44](#), [48](#), [57](#), [62](#), [65](#), [66](#), [82](#), [157](#)

Tasa de condiciones críticas de ocupación Porcentaje de la Población Ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas semanales por razones de mercado, más la que

trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. [106](#)

Tasa de desocupación Porcentaje de la PEA que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo. De forma análoga, es el porcentaje de la PEA que no tiene trabajo y en el momento de la encuesta ha realizado esfuerzos explícitos en buscar un empleo, es decir, es la parte de la fuerza laboral del país que no está ocupada aunque quiere estarlo. [86](#), [87](#), [101](#)

Tasa de informalidad laboral 2 Porcentaje de la Población Ocupada *no agropecuaria* que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos otros ocupados no agropecuarios cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. [106](#), [107](#)

Tasa de ocupación en el sector informal 2 Proporción de la Población Ocupada que trabaja para una unidad económica *no agropecuaria* que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que los ingresos, los materiales y equipos que se utilizan para el negocio no son independientes y/o distinguibles de los del propio hogar. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada no agropecuaria. [106](#), [107](#)

Tasa de ocupación parcial y desocupación Es la proporción de la PEA que se encuentra desocupada abierta o que está ocupada pero trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia. [104](#)

Tasa de pob. femenina con interés para trabajar, pero sin expect. de inserción laboral Porcentaje de la PET femenina con interés para trabajar pero sin expectativas de inserción laboral. [107](#)

Tasa de presión general Porcentaje que representa la Población Desocupada y los Ocupados que buscan trabajo con el propósito de cambiarse o tener un empleo adicional con respecto a la PEA. [105](#)

Tasa de subocupación Porcentaje que representa la Población Subocupada respecto al total de la Población Ocupada. [105](#)

Tasa de trabajo asalariado Porcentaje de la Población Ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas. [105](#)

Tasa neta de participación Porcentaje que representa la PEA respecto a la de 15 y más años de edad PET. [88](#), [93](#), [102](#), [107](#), [110](#), [111](#), [181](#)

Introducción

En México, las mujeres han alcanzado, o incluso superado, los niveles educativos de los hombres, pagan los mismos costos que ellos para educarse, dedican el mismo tiempo y esfuerzo para superar cada nivel escolar y han incrementado su participación en la fuerza de trabajo desde la década de 1970. A pesar de ello, las mujeres siguen percibiendo salarios menores que los hombres.

Hombres y mujeres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Es un derecho humano clave de justicia social reconocido por la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) desde 1919 en su Constitución, en el [Convenio \(núm. 100\) en materia de Igualdad de Remuneración \(1951\)](#) y en la [Recomendación \(núm. 90\) sobre Igualdad de Remuneración \(1951\)](#) complementaria a dicho convenio (OIT, 2019).

Igualmente es un derecho reconocido en la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹ (1979); en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y en la Recomendación del Consejo de la [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos \(OCDE\)](#) sobre la Igualdad de Género en Materia de Educación, Trabajo y Emprendimiento (2013) (OIT, 2019).

Pagar menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es una forma habitual de discriminación en el empleo que por razones legales y éticas no debiera existir. A pesar de los avances que se han logrado en materia de igualdad de género en la mayoría de los países, los mercados de trabajo son espacios clave en donde se ejercen distintas formas de discriminación contra las mujeres.

El concepto de [Brecha por género \(BG\)](#) se refiere a cualquier diferencia sistemática entre hombres y mujeres en la participación en el trabajo remunerado o en los beneficios

¹Por sus siglas en inglés (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women).

derivados de éste. Así se puede hablar de brechas por género en la participación en el trabajo remunerado, en el acceso a distintos tipos de prestaciones, en el acceso a posiciones de alto nivel jerárquico, en capital humano o en experiencia laboral acumulada. Sin embargo, los investigadores y los hacedores de políticas públicas han dado la mayor importancia al estudio de las brechas por género en los ingresos.

Así, el hecho de que las mujeres perciban menores salarios que sus contrapartes masculinas cuando realizan el mismo trabajo o trabajos de igual valor, es solo una de las manifestaciones de las desigualdades por género en los mercados de trabajo. Otras disparidades consisten en: 1) Distintas tasas de participación laboral; 2) Distintas oportunidades en el ingreso a empleos y en el ascenso en la escala jerárquica de las organizaciones; 3) Concentración elevada de mujeres en ocupaciones mal remuneradas, de alta rotación, inestables y de bajo prestigio social y 4) Mayores riesgos para las mujeres de caer en desempleo temporal o permanente.

Estas disparidades no son independientes, interactúan de tal forma que unas afectan a las otras. Por ejemplo, no es posible pensar en una mayor incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo si ésta no se vincula a empleos formales de calidad, en los que sean remuneradas de forma justa de acuerdo con sus competencias. De acuerdo con Rubli-Ornerlas (2012) la decisión de entrar al mercado laboral está determinada, en parte, por los niveles de salarios y las tasas de retorno al capital humano². A su vez, niveles más altos de salarios estimulan la mayor inversión en capital humano.

En este trabajo se hace énfasis en que no todas las desigualdades por género en los mercados de trabajo se producen en éstos, sino que se crean y se reproducen antes de ingresar a ellos por muchos motivos, entre los que destacan: la división sexual del trabajo; los estereotipos de género; la forma en que se socializa a hombres y mujeres en la infancia y en la adolescencia³; el nivel socioeconómico al que las mujeres pertenecen; los contextos institucional⁴, legislativo y político, entre otros.

²Se refiere a la rentabilidad que los individuos obtienen de sus estudios y formación para el trabajo.

³Lo cual influye en las aspiraciones y decisiones de hombres y mujeres en la edad adulta.

⁴El contexto institucional incluye a la familia y escuela.

Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014) conceptualizaron esta dicotomía distinguiendo entre factores premercado y posmercado. Los primeros suceden antes de ingresar a los mercados laborales y los segundos, después de ingresar a ellos.

La **Brecha salarial por género (BSG)** en su forma bruta o no ajustada⁵ se define como la diferencia en los salarios⁶ brutos⁷ promedio entre hombres y mujeres en razón del salario bruto promedio de los hombres, generalmente expresada en porcentaje (OIT, 2018b). De forma equivalente, representa el margen por el cual el salario de las mujeres está por debajo del de los hombres. Por ejemplo, si la estimación de la brecha fuera del 23 % significaría que, en promedio, las mujeres ganan el 77 % de lo que los hombres ganan, o bien que las mujeres ganan en promedio 77 centavos por cada peso que los hombres ganan.

A partir de la anterior definición de la **BSG**, se deduce que, si bien puede servir como una primera aproximación, es un indicador muy imperfecto y de limitada utilidad para medir esta desigualdad, porque se basa en un único número, el cual puede estar totalmente distorsionado por las agrupaciones que se forman como resultado de la concentración de mujeres y hombres en ocupaciones muy desigualmente remuneradas.

Por ejemplo, hay países en los que un reducido número de mujeres ocupan posiciones con salarios relativamente altos, es posible que por este motivo, la **BSG** no ajustada basada en la media resulte en un valor bajo, que no refleje la realidad de los salarios de la mayoría de las mujeres en el país. A estos fenómenos, la **OIT** los llama «efectos de composición» (OIT, 2018b).

Por consecuencia, la **BSG** no ajustada necesita ser refinada o perfeccionada mediante otros métodos cuantitativos si se quiere informar con precisión sobre esta problemática. Dichos métodos requieren estudiar la **BSG** en toda la distribución de los salarios, es decir,

⁵Con fines de simplificación, a partir de este momento sólo se le denominará brecha no ajustada.

⁶El salario se refiere a la cantidad que una persona recibe por realizar su trabajo. Además del salario base, abarca los complementos salariales asociados a la persona (antigüedad, ayudas familiares), al puesto (penosidad, responsabilidad), al desempeño (bonos, gratificaciones) y a la realización de trabajo adicional (horas extras), sumando tanto los importes en efectivo como las retribuciones en especie (ONU-Mujeres, 2019, párr. 2).

⁷Es importante especificar qué cantidades se emplean en el cálculo, dadas las muy distintas formas en que pueden medirse los salarios en los diferentes países. Los salarios brutos son los que percibe directamente un trabajador antes de las deducciones de impuestos sobre la renta y las de seguridad social, que incluyen las aportaciones a pensiones.

en toda la gama completa de salarios (de los hombres o de las mujeres) (OIT, 2018b). El estudio de la brecha en toda la distribución de los salarios es clave porque, como se discutirá en el Capítulo 1, la brecha puede variar significativamente en los distintos intervalos de la escala de salarios.

La **BSG** afecta a las mujeres de todas las regiones del mundo, países, edades, orígenes étnicos, niveles educativos, sectores de actividad, ocupaciones y profesiones. En ningún país se ha logrado aún la paridad de género en materia de remuneración (OIT, 2019). La **BSG** varía por grupo étnico, nivel de competencias y edad. Generalmente es más amplia entre los trabajadores con mayor educación y con competencias laborales especializadas (OIT, 2018b).

Por otra parte, es más reducida entre las cohortes más jóvenes que entre las de edad más avanzada (Comisión Europea de Justicia, 2014). Mientras la menor brecha entre las cohortes jóvenes refleja el mayor capital humano de las mujeres en esos grupos etarios, la brecha se ensancha con la edad, por los distintos patrones de responsabilidad que la sociedad impone a hombres y mujeres en los trabajos productivo y reproductivo al interior de las familias.

Además de que la **BSG** es un problema extendido en todo el mundo, entre los resultados más sobresalientes y preocupantes de las investigaciones, se encuentra la persistencia de estas brechas en el tiempo y el muy lento avance hacia el cierre de las mismas. La **Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres)** estimó que en 2018 la **BSG** mundial era aproximadamente del 23 % (ONU-Mujeres, 2018, párr. 1). Con base en este valor, si no se toman medidas, la organización calcula que se alcanzaría la igualdad salarial hasta el año 2069 (ONU-Mujeres, 2018, párr. 4).

La **American Association of University Women (AAUW)** estima que en Estados Unidos la **BSG** se ha reducido significativamente desde 1960, debido principalmente al avance educativo entre las mujeres, a la participación más activa de ellas en la fuerza laboral y a la reducción del índice de aumentos salariales para los hombres. Sin embargo, aunque parece que la brecha global se está reduciendo, existen fuertes diferencias que persisten (AAUW,

2017). La asociación calcula que, si después del año 2017 se mantuviera el lento ritmo de reducción de la brecha observado en el periodo 1960-2015, se esperaría que las mujeres estadounidenses alcancen la equidad salarial con los hombres hasta el año 2059.

Un tercer hallazgo crítico de las investigaciones tanto nacionales como internacionales es que, si bien existe una tendencia general a lo largo del tiempo hacia la reducción de la brecha, una importante proporción de la misma no puede ser explicada por factores que determinan la productividad de los trabajadores tales como: la educación, las competencias laborales, la jornada de trabajo, el compromiso con el empleo, la experiencia y la antigüedad laboral. Como se verá en el Capítulo 1, una proporción de la brecha que no puede explicarse por criterios objetivos, se asocia a la discriminación en contra de las mujeres.

De no tomarse medidas efectivas y firmes en los países para resolver esta problemática, afectará la consecución de dos de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#). El cinco, «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» y el ocho, «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos».

La meta 5.5 del Objetivo 5 establece: «Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública».

En especial la [meta 8.5 del Objetivo 8](#) establece: «Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como *la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*⁸ para 2030». El indicador mediante el cual se medirá el avance en esta meta es el [8.5.1 «Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad»](#) (Com. Estadística Agenda 2030 para el DS, 2019).

La OIT dedicó el [Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 \(IMS 2018/2019\)](#) al análisis de la [BSG](#) en el mundo. El estudio incluyó a 73 países que abarcan alrededor del 80 % de los trabajadores a escala mundial. Un objetivo importante del informe fue mostrar las

⁸Enfatizado por la autora.

ventajas y desventajas de los distintos métodos de estimación de las **BSG** y advertir que éstos producen diferentes valoraciones, lo que puede generar dificultades para llegar a un consenso sobre la magnitud de esta problemática.

Como parte del estudio, la **OIT** realizó cálculos de la **BSG** por país con base en dos métodos distintos (brecha no ajustada y ponderada)⁹; dos medidas de tendencia central (media y mediana) y dos periodicidades de salarios (por hora y por mes). Como resultado, se obtuvieron ocho estimaciones para cada país.

A nivel mundial, con base en el método no ajustado y en salarios por hora, se estimó que la **BSG** basada en la media era del 16 % y la **BSG** basada en la mediana era del 22 %. Al utilizar el método ponderado e igualmente salarios por hora, la **BSG** basada en la media aumentó del 16 % a un 19 % (OIT, 2018b).

Por otra parte, con base en datos de la **Encuesta de Estructura Salarial (EES)** de la **Unión Europea (UE)**, en este mismo estudio se encontró que los salarios en empresas feminizadas tienden a ser considerablemente más bajos que en empresas en las que no se concentran altas proporciones de mujeres, aún cuando son similares respecto al número de trabajadores, industria, sector, productividad y tipo de convenio colectivo (OIT, 2018b). Se estimó que trabajar en empresas feminizadas puede significar una pérdida del 14.7 % de los salarios, que equivaldría a \$4,000.00 USD por año aproximadamente (OIT, 2018b).

Una de las conclusiones de este ambicioso trabajo de investigación fue que “no es posible explicar gran parte de la **BSG** con ninguna de las características objetivas del mercado de trabajo que generalmente subyacen a la determinación de los salarios. En los países de ingreso alto, casi la totalidad de la **BSG** sigue siendo inexplicable” (OIT, 2018b).

Como consecuencia de la evidencia que indica el lento avance en el cierre de las **BSG**, la **OIT**, **ONU Mujeres** y la **OCDE** decidieron, en el año 2017, formar la **Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)**¹⁰ como iniciativa que busca acelerar el progreso hacia la disminución y eliminación de la brecha¹¹.

⁹Estos dos métodos se explicarán en el Capítulo 2.

¹⁰Por sus siglas en inglés (Equal Pay International Coalition).

¹¹Los objetivos de la **EPIC** son: 1) Promover la ratificación universal del **Convenio (número 100) sobre Igualdad**

Como se verá en el Capítulo 1 sobre el marco teórico, el estudio de los determinantes de las BSG sobresale como uno de los aspectos más importantes en la literatura académica sobre el tema, por la necesidad de visibilizar, medir y tratar de eliminar los factores causantes. Las teorías se dividen generalmente en dos corrientes: la individualista y la estructuralista (Looze, 2013). En este trabajo se plantean, de forma separada, las teorías que la Economía y la Sociología han formulado, se considera que esta forma de presentarlas es clara, al enfatizar las diferencias entre los aportes de ambas ciencias. Ambas ciencias dividen las teorías en individualistas y estructuralistas.

La corriente individualista pone de relieve el capital humano y las decisiones de las y los trabajadores respecto a sus trayectorias laborales y al tiempo invertido en el trabajo remunerado. La corriente estructuralista enfatiza el papel de las organizaciones, empresas, mercados de trabajo, así como las acciones de los individuos dentro de dichas estructuras.

Entre los determinantes incluidos en las teorías individualistas se encuentran: la edad, el nivel educativo, la disciplina de estudios, las competencias y habilidades laborales, el nivel de compromiso con el empleo, los años y tipo de experiencia laboral y la jornada de trabajo.

Entre los determinantes incluidos en las teorías estructuralistas se encuentran: estructura del mercado laboral, características de las industrias, empresas¹², economía local, región geográfica, nivel de desarrollo de las regiones (Rodríguez-Pérez, 2018), grado de apertura comercial internacional de las regiones (Rodríguez-Pérez, 2018) y legislación laboral, entre otros.

Comparativamente con el análisis de los determinantes de las BSG, el estudio de sus consecuencias ha recibido menor interés en la literatura. Los efectos de la BSG en la vida de las mujeres son extremadamente dañinos y de largo plazo. La desigualdad salarial

de Remuneración (1951) de la OIT y mejorar su aplicación; 2) Mejorar las legislaciones nacionales en materia de igualdad de remuneración y el control de su aplicación; 3) Generar datos y monitorear las tendencias en lo relativo a las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres y las políticas para frenarlas; 4) Fomentar los conocimientos mediante el intercambio de información inter pares, el desarrollo de capacidades y la prestación de servicios de asesoramiento técnico; 5) Apoyar a los gobiernos, las empresas y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para promover la igualdad de remuneración (OIT, 2019).

¹²Frecuentemente se analiza el tamaño de la empresa.

ocasiona que las mujeres, a lo largo de toda su vida laboral, sistemáticamente obtengan menores ingresos por su trabajo que los hombres¹³, lo que conduce a pensiones más bajas porque el aporte que se realiza a las cuentas de capitalización individuales depende de los salarios.

Así, las **BSG** implican un mayor riesgo de pobreza durante toda la vida, pero particularmente en la tercera edad. Además, otros ingresos para ellas o sus familiares como son los seguros por incapacidad o por muerte, generalmente son menores, porque las primas de estos seguros se calculan con base en los ingresos durante la vida laboral.

Esta situación se agrava cuando las mujeres son las principales o únicas proveedoras de sus hogares. De acuerdo con datos del **Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)** de México, en el periodo 2000-2015, el porcentaje de hogares en el país con jefatura femenina creció en nueve puntos porcentuales. En 2000 fue de 20.6 %, en 2005 fue de 23.0 %, en 2010 fue de 24.5 % y en 2015 fue de 29.0 % (INEGI-INMUJERES, 2019b). Así, la **BSG** socava la seguridad económica no sólo de las mujeres, sino también la de sus hijos o dependientes económicos.

Otro efecto negativo se refiere a las relaciones de poder que se desarrollan entre hombres y mujeres, Rendón-Gan (2003) expone que, tanto en el espacio laboral como en el doméstico, el hecho de que las mujeres tengan un acceso más restringido que los hombres a empleos bien remunerados, refuerza su posición subordinada en el trabajo y de dependencia económica en la familia.

Las consecuencias de las diferencias salariales por género van más allá del ámbito económico, pueden disminuir la motivación e incluso afectar la salud mental de las mujeres. Existe amplia evidencia empírica que indica que la desigualdad estructural y, específicamente la discriminación, son importantes causas de trastornos anímicos (Corrigan, Markowitz & Watson, 2004).

¹³La **AAUW** explica que, en países como Estados Unidos en los que es común que las personas pidan créditos para pagar sus estudios universitarios y deban liquidarlos una vez que trabajan, las mujeres se ven obligadas a pagar intereses por más tiempo que sus pares masculinos, al no ser capaces de liquidar los préstamos tan rápidamente como ellos. En 2012, entre los graduados en los años 2007-2008, las mujeres que trabajaban a tiempo completo habían pagado en promedio el 33 % de su deuda, mientras que los hombres que trabajaban a tiempo completo habían pagado en promedio el 44 % (AAUW, 2017).

Los efectos negativos de las **BSG** no sólo se manifiestan en la vida de las mujeres o en menores rendimientos para las empresas. Existe otro costo en las economías en general, que se refiere al desaprovechamiento de la formación académica, capacidades y talentos de las mujeres en el aparato productivo, los cuales podrían contribuir en gran medida a la reducción de la pobreza en los hogares y al crecimiento económico de los países.

El bono de género se define como: “El beneficio económico potencial que se obtiene por el incremento de la participación de las mujeres en la actividad productiva” (Martínez-Gómez, Miller & Saad, 2013). A nivel mundial, las mujeres representan el 50 % de la población, pero contribuyen tan sólo con el 37 % del **PIB** global y representan únicamente el 39 % de la fuerza de trabajo. Cerrar la brecha de género en el empleo¹⁴ podría representar entre 12 y 28 trillones de dólares estadounidenses adicionales al **PIB** mundial en el año 2025 (Bolio, Ibarra, Rentería & Garza, 2018).

El beneficio económico potencial que se produciría con el incremento de la participación de las mujeres en la actividad productiva es especialmente necesario en países de **América Latina y el Caribe (ALC)**, debido a las bajas tasas de crecimiento anuales que experimenta la región, el proceso de rápido envejecimiento de sus poblaciones y la intensa competencia internacional con base en el conocimiento de la fuerza de trabajo. En México, el impacto económico de cerrar la brecha de género representaría 0.8 trillones de dólares estadounidenses adicionales, es decir, alrededor de 70 % del **PIB** nacional (Bolio et al., 2018).

En México, una de las características más sobresalientes del sector laboral nacional durante el último cuarto del siglo XX fué el incremento en la participación económica femenina (21 % en 1979, 34.2 % en 2000 (Guzmán-Gallangos, 2004) y 44 % en 2019 (INEGI, 2019a)), por lo que se torna relevante estudiar cuáles han sido y son las condiciones laborales de la mujeres en el país. Diversos autores mexicanos y extranjeros han abordado esta pregunta desde distintas perspectivas, en particular este trabajo busca estudiar las diferencias salariales entre hombres y mujeres con especial énfasis en el sector terciario.

¹⁴Para los autores las tres principales condiciones para cerrar la brecha de género son: aumentar las tasas de participación de las mujeres, aumentar el número de horas de trabajo de las mujeres y redirigir a las mujeres a sectores de mayor productividad.

El objetivo general de este trabajo es analizar la BSG en México entre trabajadores y trabajadoras subordinados y remunerados¹⁵ ocupados en el sector terciario en el año 2019 en localidades altamente urbanizadas, con base en los datos del primer trimestre de la [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo \(ENOE\)](#). Este trabajo permitirá contar con información actualizada sobre las brechas salariales por género en el sector económico más amplio del país.

La relevancia del sector terciario para comprender la problemática de las BSG radica principalmente en tres factores:

1. Su creciente tasa de absorción de la [Población económicamente activa \(PEA\)](#) del país: 31.9 % en 1970, 50.6 % en 1993, 55 % en 2000 y 62 % en 2019 (INEGI, 2019a). De acuerdo con Eidlin (2016), en muchos países, la creciente absorción de la PEA en el sector terciario ha provocado una reconfiguración de la clase trabajadora, puesto que una gran proporción del aumento en el empleo en el sector se produjo en ocupaciones tradicionalmente consideradas «feminizadas» tales como: trabajadoras domésticas, meseras, enfermeras, maestras, asistentes administrativas, cuidadoras, sobrecargos y empleadas en el gobierno.
2. El alto porcentaje de mujeres que trabaja en el: 71.6 % en 1979, 70.4 % en 2000 (Guzmán-Gallangos, 2004), 78.7 % en 2016 (INEGI, 2019a) y 79.3 % en 2019 (INEGI, 2019a). De acuerdo con Guzmán-Gallangos (2004), la terciarización de la economía y la feminización de la fuerza de trabajo suponen procesos *indisolubles*¹⁶ debido, en primer lugar, a la alta participación de las mujeres en el sector terciario y, en segundo lugar, a la relación entre las actividades económicas que se desarrollan en el sector con los roles e identidades femeninos.
3. La heterogeneidad de la fuerza del trabajo en el sector, que es característica de todas las economías latinoamericanas (Ariza & De Oliveira, 2014) pero que en México, en particular, refleja la expansión de los sectores no asalariados y de las actividades menos calificadas (Ariza & De Oliveira, 2014).

¹⁵Se tomó únicamente este grupo de trabajadores por ser quienes tienen percepciones salariales.

¹⁶Enfatizado por la autora.

Como resultado de estos tres factores, en el sector terciario se crean y reproducen en gran medida las desigualdades por género en el trabajo. Por otra parte, en la revisión de la literatura académica, no se encontró otro estudio que se enfocara específicamente en el sector terciario o que elaborara análisis separados para cada uno de los tres sectores, así, este trabajo busca aportar un análisis más puntual sobre el comportamiento de las brechas en el sector más grande y con mayor proporción de trabajadoras en el país.

El ritmo de incorporación de las mujeres al sector, en general, ha sido superior al de los hombres. Sin embargo el porcentaje de hombres ocupados que trabaja en éste ha ido en constante aumento por la pérdida de alcance de los sectores masculinos¹⁷ como generadores de empleo (Guzmán-Gallangos, 2004), fenómeno que sugiere un proceso de masculinización del sector (Guzmán-Gallangos, 2004). En 2010 el 42.5 % de los hombres en la PEA se ocupaban en el sector terciario (Ariza & De Oliveira, 2014) y en 2019 este porcentaje creció a 51.2 % (INEGI, 2019a).

La pregunta de investigación principal de este trabajo es:

En las zonas altamente urbanizadas de México, en el año 2019, ¿Cómo se comparan, en magnitud, las BSG en el sector terciario con las de la economía en su conjunto?

Para responder a la pregunta de investigación principal se estudiarán las BSG con base en tres dimensiones analíticas eje: 1) características sociodemográficas de la población subordinada y remunerada, 2) estructura del mercado laboral del país y 3) condiciones laborales de los trabajadores.

Las preguntas de investigación secundarias son:

- En el inicio del año 2019, ¿Cómo era la composición y estructura por género y edad de la población en edad de trabajar en México?
- En el inicio del año 2019, ¿Cómo se comportaron los principales indicadores laborales a nivel nacional que están correlacionados con los niveles salariales y con las BSG?
- En el inicio del año 2019, ¿Cómo varían las brechas en participación económica por género de acuerdo con variables sociodemográficas?

¹⁷Los sectores primario y secundario.

- ¿Cuáles han sido las principales características que distinguen el empleo en el sector terciario en México a partir de su expansión en el último tercio del siglo XX?
- En el inicio del año 2019, ¿Cómo varían las BSG en la economía en su conjunto y en el sector terciario de acuerdo con: características sociodemográficas de la población subordinada y remunerada; la estructura del mercado laboral del país y las condiciones laborales de los trabajadores?

La hipótesis de investigación planteada es: dado el alto peso del sector terciario en la absorción de la PEA en general y de la PEA femenina en particular, las BSG en el sector terciario presentan magnitudes y direcciones muy similares a las BSG en la economía en su conjunto. Las hipótesis de investigación respecto a cada una de las tres dimensiones analíticas eje se presentarán en el apartado de conclusiones del capítulo 2.

En el Capítulo 1, en primer lugar se presenta el marco teórico sobre los determinantes de la BSG con base en los aportes de la economía y de la sociología. La mayor parte de los estudios sobre la BSG exponen las teorías que provienen de la ciencia económica, sin embargo, se considera que este tratamiento resulta incompleto debido a que la sociología ha ido construyendo, en forma paralela a la economía, un cuerpo teórico amplio y robusto sin el que no es posible comprender el problema de forma cabal.

En el Capítulo 2 se exponen antecedentes empíricos sobre la BSG, con base en trece estudios sobre México que comprenden el periodo de análisis de 32 años 1987-2018 y en un único estudio en E.U.A acerca de las repercusiones de la BSG en la salud mental de las mujeres. Se destaca la amplia y larga atención que los académicos en México, principalmente desde la ciencia económica, han concedido al estudio de las desigualdades por género en el trabajo en general, y a las BSG en particular.

En el Capítulo 3 se presenta la metodología y las principales características de la ENOE que es la fuente de datos que se utilizará en este trabajo. Como se verá en el Capítulo 2 las principales fuentes de datos que los autores han utilizado para estudiar las BSG en México son los Censos de Población y Vivienda, la ENOE y la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH).

En el Capítulo 4, en primer lugar se expone un contexto sobre el sector terciario en el país enfatizando la marcada heterogeneidad en la fuerza de trabajo, en el tipo de ocupaciones y en la calidad de los trabajos. En segundo lugar se presenta un panorama sobre las diferencias por género en la participación laboral, las condiciones de ocupación y los salarios, con base en las tres dimensiones analíticas eje de este trabajo que se señalaron previamente, a saber, características sociodemográficas de la población subordinada y remunerada, estructura del mercado laboral y condiciones laborales de los trabajadores. En tercer lugar se examina en qué medida dichas diferencias se acentúan en el sector terciario comparativamente con la economía en su conjunto.

Finalmente se presentan las conclusiones de la tesis y un panorama sobre las medidas y acciones que diferentes países han implementado para reducir las BSG. Estas medidas podrían servir de ejemplo para su puesta en marcha en México, considerando que una sola legislación o política pública no es suficiente para resolver un problema minimizado e ignorado por muchas empresas y gobiernos.

Capítulo 1

Marco teórico

1.1. Introducción

El objetivo de este capítulo es revisar las teorías que tratan de explicar el tratamiento desigual que reciben las mujeres en los mercados laborales, particularmente las diferencias salariales por género, con base en los aportes de la economía y la sociología. Un punto de convergencia entre los aportes de ambas ciencias se refiere a la división sexual del trabajo como un importante determinante de las brechas, por lo que se tratará al inicio, de forma independiente.

Como parte de las contribuciones de la economía se expondrán las aproximaciones neoclásica e institucional, según el esquema teórico-conceptual de Stevenson (1988), y una tercera aproximación más reciente que se ha desarrollado por el aporte de la psicología económica, de acuerdo con el esquema teórico-conceptual de Bertrand (2011). Con respecto a la aproximación neoclásica se presentan dos teorías: la del capital humano y la de la discriminación. En cuanto a la aproximación institucional se presenta la teoría de los mercados de trabajo duales.

Como parte de las contribuciones de la sociología, la exposición se dividirá en teorías individualistas y estructuralistas, según el esquema teórico-conceptual de Coverman (1988). Dentro de las teorías individualistas, únicamente se tratará la teoría del estatus ocupacional y económico alcanzado. Respecto a las teorías estructuralistas, de acuerdo con Coverman (1988), aquéllas que abordan las BSG son: economía dual, mercados de trabajo duales, mercados de trabajo segmentados, segmentación ocupacional, teorías marxistas y la [segregación ocupacional por sexo](#). Aquí se explicarán las teorías de los mercados de trabajo segmentados, la segmentación ocupacional y la [segregación ocupacional por sexo](#)

Dado que las teorías de los mercados de trabajo duales y segmentados aparecen en

la literatura como aportes de ambas ciencias, la primera se abordará en el apartado de los aportes de la economía y la segunda en el apartado de los aportes de la sociología.

Es necesario mencionar que los sociólogos del trabajo han acuñado numerosas metáforas, relacionadas con la arquitectura, para reflejar la realidad de las ocupaciones laborales. Algunas de estas metáforas son: «techo de cristal», «escaleras de cristal», «escalera jerárquica», «pisos pegajosos», «puertas giratorias», «burbujas», «cajas de cristal» y «guardián o portero». Es muy común encontrar estos términos en la literatura académica y no académica, en este capítulo sólo se hará referencia al techo de cristal y a los pisos pegajosos.

1.2. La división sexual del trabajo y las brechas salariales por género

Al analizar las diferencias salariales por género en cualquier sociedad, resulta primordial estudiar la división sexual del trabajo por las consecuencias que se derivan de ésta en todos los aspectos de la sociedad pero, particularmente, en los distintos resultados que hombres y mujeres obtienen en el trabajo remunerado.

La división sexual del trabajo se basa en la separación ideológica de las esferas de producción y reproducción en *trabajo* por una parte, y en el binomio *hogar/familia* por otra parte. Históricamente la primera esfera se ha considerado de dominio masculino y la segunda de dominio femenino. La presunta naturalidad e idoneidad de dicha división ideológica se presenta como una constante en la historia, por lo que no se contrapone a la realidad de las sociedades en distintas épocas (Kandel, 2006).

La división sexual del trabajo moldea en las sociedades, las ideas de hombres y mujeres acerca de las opciones laborales apropiadas y disponibles para unos y otras. Las mujeres son vistas como las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado de niños o adultos enfermos. Así, las mujeres que deciden trabajar de forma remunerada, enfrentan una doble carga de trabajo que las coloca en desventaja en los mercados laborales (Kandel, 2006) por la dificultad de compaginar ambas responsabilidades.

La definición histórica de trabajo como aquél que se realiza a cambio de una contraprestación económica, disminuye la importancia del trabajo no remunerado que la sociedad

en general realiza, pero que recae desproporcionadamente en las mujeres. En todas las regiones del mundo las mujeres llevan a cabo más de la mitad del trabajo doméstico no remunerado (Stromberg & Harkess, 1988). Por otra parte, el tipo y cantidad de trabajo reproductivo varía significativamente con la clase socioeconómica a la que las mujeres pertenecen (Eidlin, 2016).

En la década de 1960 surgieron los primeros estudios sobre la desigual división sexual del trabajo, estos se apoyaron en las diferencias biológicas entre los sexos que supuestamente hacen que hombres y mujeres sean más aptos para ciertos tipos de trabajos (Baxter & Tai, 2016). Uno de los principales argumentos de estas corrientes es que, al especializarse en ciertos trabajos, hombres y mujeres ganan y sus esfuerzos se complementan en beneficio de la familia.

En la década de 1970, académicas feministas rechazaron una disposición biológica de las mujeres hacia los trabajos doméstico y de cuidados (Baxter & Tai, 2016); reclamaron su definición como trabajo real, el cual sólo puede ser entendido en un marco teórico amplio, que incorpore conceptos sobre producción, reproducción, explotación y valor de uso.

Con la finalidad de mejorar el análisis sobre la contribución del trabajo de las mujeres a la economía de los países y al bienestar de las sociedades, académicas feministas acuñaron dos nuevos conceptos: *trabajo productivo* y *trabajo reproductivo*. El primero se refiere al trabajo remunerado, mientras que el segundo al trabajo no remunerado que se realiza en los hogares para la reproducción de la vida humana.

Los estudios de esta década subrayaron que el trabajo no remunerado es esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo y para la producción capitalista (Eidlin, 2016). Además, este trabajo organiza nuestras vidas e influye en la forma en que nos sentimos respecto a nosotros mismos (Eidlin, 2016). En este último aspecto, se observó que las mujeres dedicadas al trabajo doméstico expresaban que su trabajo carecía de importancia, resultado del poco valor que la sociedad asigna al trabajo reproductivo (Stromberg & Harkess, 1988)

Ann Oakley, feminista del Reino Unido, criticó la teoría sociológica convencional por ignorar el trabajo doméstico y desestimarlos, al considerarlo como parte «natural» del rol de

género de las mujeres (Warren, 2016). El trabajo reproductivo ha sido la base para el desarrollo de diversas teorías sociológicas sobre la división sexual del trabajo y el grado en que estas desigualdades pueden disminuirse.

Esta última cuestión ha sido ampliamente debatida, Hochschild (2012) incluso denominó a la persistencia de esta desigualdad como «el estancamiento de la revolución de género» en lo referente al trabajo no remunerado (como se citó en Warren, 2016). Sin embargo, algunos académicos consideran que sí ha habido un cambio gradual hacia una mayor equidad, aunque su ritmo ha sido muy lento.

Mientras las dinámicas de género en el trabajo remunerado han cambiado significativamente, la división sexual del trabajo se ha mantenido sin cambios sustantivos, lo que afecta la forma en que hombres y mujeres se vinculan con los mercados laborales. Muchas mujeres que deciden trabajar de forma remunerada se ven obligadas, por ejemplo, a buscar trabajos de tiempo parcial, trabajos que puedan realizarse desde sus hogares, que no requieran movilizaciones o que no exijan jornadas extensas de trabajo (Bradley, 2016).

En la década de 1980, la influencia de una segunda ola de académicas feministas de Estados Unidos, Europa y Australia produjo una amplia gama de investigaciones que versaron sobre la doble carga de trabajo que enfrentan las mujeres y las posiciones laborales de hombres y mujeres en economías globalizadas. Estos estudios subrayaron la necesidad de considerar los trabajos remunerado y no remunerado para entender cabalmente las diferencias por género; además señalaron la importancia de las coyunturas económicas y políticas en la generación de cambios en las relaciones de género en el trabajo (Bradley, 2016).

La concentración de mujeres trabajadoras en ocupaciones y sectores particulares de la economía es una de las manifestaciones de la división sexual del trabajo. En México, por ejemplo, las ramas de actividad en donde las mujeres registraron mayor participación durante las últimas tres décadas del siglo XX fueron: el comercio, servicios domésticos, educativos y médicos (enfermeras), actividades que por estereotipos de género responden supuestamente a las inclinaciones naturales de las mujeres (Guzmán-Gallangos, 2004).

Como se verá en el apartado sobre [segregación ocupacional por sexo](#), las mujeres aún

se concentran en un rango reducido de ocupaciones, tienen mayores probabilidades que los hombres de ubicarse en niveles jerárquicos bajos de las organizaciones, raramente supervisan a hombres (Stromberg & Harkess, 1988) y, como se expuso en la Introducción, ganan en promedio menores salarios que los hombres.

1.2.1. Aportes de la economía

La aproximación neoclásica

Los postulados fundamentales de la teoría neoclásica sobre mercados de trabajo establecen que la mayor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, sus mayores niveles educativos y su mayor experiencia laboral acumulada provocarían una reestructuración importante en sus ingresos y en sus preferencias respecto al tipo de ocupación en que se desempeñan.

La teoría neoclásica predice que, en mercados laborales competitivos, las consideraciones de las empresas para maximizar sus ganancias asegurarán que los trabajadores reciban un pago equivalente a su producto marginal. Por lo tanto, si a un grupo de trabajadores se le paga sistemáticamente menos que a otro, significará que la productividad de ambos colectivos es distinta. Si no es así y grupos de trabajadores igualmente productivos reciben salarios distintos, la teoría neoclásica afirma que hay discriminación.

La discriminación se debe entonces a fallas en mercados laborales competitivos que son resultado de comportamientos no maximizadores de beneficios por parte de los agentes. Si existe discriminación es necesario explicar sus causas, puesto que los mercados competitivos deberían eliminarla. Incluso si no existe discriminación, la teoría neoclásica afirma que es necesario explicar las razones por las que grupos específicos sufren desventajas en los mercados de trabajo; podría deberse a acciones de discriminación en otras esferas de la sociedad, como en la educación, en las oportunidades de capacitación o en la estratificación por niveles socioeconómicos.

La teoría neoclásica se enfoca en estudiar las causas de las brechas salariales desde el punto de vista de la oferta de trabajo. Explican las desventajas con base en las características de las personas que ocupan los trabajos y en las razones por las que los individuos *no*

invierten en su capital humano. Es decir, para explicar cualquier desventaja que no se deba a la discriminación, su orientación se centra en el lado de la oferta de trabajo.

A continuación, dentro de esta aproximación, se presentan las teorías del capital humano y de la discriminación.

Teoría del capital humano

Una forma en la que los economistas neoclásicos han tratado de explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres es a través de las ideas sobre la determinación de salarios establecidas en la Teoría del capital humano, propuesta inicialmente en 1964 por el economista estadounidense Becker (1964) y ampliada por Mincer y Polachek (1974). Esta teoría postula que, en sistemas económicos competitivos, las diferencias salariales son producto de diferencias tanto en el capital humano como en la productividad de los trabajadores. El capital humano es todo lo que los trabajadores pueden hacer para volverse más productivos, como mejorar su educación o habilidades para el trabajo.

De acuerdo con esta teoría, la educación es una «inversión» que los individuos realizan con la expectativa de obtener retornos¹ futuros, porque los conocimientos y las habilidades pueden aumentar la empleabilidad, la productividad y los salarios. Entre más complejos o especializados sean los conocimientos adquiridos, mayor será la productividad del trabajador y mayores serán los salarios que reciba (Becker, 1964). De acuerdo con Becker (1964), la inversión en capital humano implica costos, no sólo en educación formal, sino también en entrenamiento para el trabajo, atención médica, migración y recopilación de información para encontrar mejores opciones de empleo. Dados estos costos, para que una persona decida invertir en educación adicional, sería necesario que fuera compensada con mayores salarios (Becker, 1964).

Con esta teoría, Becker (1964) intentó explicar las diferencias en ingresos entre personas y entre ocupaciones, modelar perfiles de ingresos con base en la edad y medir el efecto de la especialización en los ingresos. Además, intentó establecer las bases para la toma de decisiones respecto a cuánto invertir en capital humano, para obtener los mejores rendimien-

¹Se refiere a la rentabilidad que los individuos obtienen de su trabajo.

tos posibles en el trabajo.

En esta teoría, a la educación y al entrenamiento para el trabajo se les llama conjuntamente «inversión» porque sus beneficios se incrementan con el tiempo y porque adquirir experiencia laboral desde la juventud genera mayores ingresos durante toda la vida laboral. No obstante, postula que el capital humano es análogo al capital físico, un acervo sujeto a depreciación en el tiempo. Una consideración importante en la decisión sobre invertir en mayor capital humano será entonces el tiempo restante de vida laboral durante el cual podrán obtenerse rendimientos sobre la inversión (Becker, 1964).

Lo anterior implicaría que si ciertos grupos de trabajadores -en particular las mujeres casadas con responsabilidades familiares- esperan interrumpir sus carreras, invertirán menos tiempo y energía en acumular capital humano. Por consecuencia, percibirán menores ingresos. Puesto que son las mujeres mismas quienes deciden no invertir en mayor educación, sus menores ingresos no representarían una forma de discriminación (Becker, 1964).

La teoría argumenta que las mujeres frecuentemente salen de la fuerza de trabajo con el propósito de criar a sus hijos y que durante estos periodos pierden la oportunidad de incrementar su capital humano, mediante la acumulación de más experiencia laboral, además, su acervo de capital humano se deteriora por el desuso. Las trayectorias laborales más cortas y más intermitentes de las mujeres provocan que su productividad sea menor y, por consecuencia, también sus salarios sean menores. Ante esta hipótesis podría contra-argumentarse que algunas mujeres deciden enfocarse en el trabajo doméstico y de crianza de sus hijos precisamente porque perciben que los mercados de trabajo les ofrecen bajos salarios y pobres expectativas, ya sea para mejorar su situación económica o para avanzar realmente en una carrera.

De acuerdo con la teoría del capital humano, hombres y mujeres llevan a cabo estrategias racionales con el fin de maximizar los resultados dentro de sus hogares. Por una parte, las mujeres se especializan en los trabajos doméstico y de cuidados y por otra, los hombres se enfocan en educarse y desarrollar habilidades demandadas en los mercados de trabajo. Esta estrategia asegura que los trabajos doméstico y remunerado se repartan racionalmente, de acuerdo con las habilidades y aptitudes de los individuos, lo que a su vez asegura la ma-

ximización de los beneficios en los hogares. La división sexual del trabajo es, por lo tanto, un mecanismo económicamente racional.

La teoría del capital humano puede clasificarse como una teoría de corte individualista, porque se enfoca en las supuestas características o deficiencias de los grupos en desventaja, en nuestro caso las mujeres, para explicar sus menores salarios y su concentración en ocupaciones bajamente remuneradas. De acuerdo con Mincer (1970), los modelos de capital humano enfatizan el comportamiento individual como un factor básico en la heterogeneidad de los salarios. Las diferencias salariales son entonces vistas como variables sobre las cuales los individuos tienen control. Además, sus postulados implican que los mercados de trabajo funcionan de forma eficiente, que los trabajadores son remunerados de acuerdo con su productividad y que no son necesarias las intervenciones de política pública.

El marcado incremento en las tasas de participación económica femenina a partir del último tercio del siglo XX, combinado con la persistencia de las BSG, ocasionó que los economistas neoclásicos cambiaran su análisis a otros factores distintos a la no participación de las mujeres en los mercados de trabajo o a la intermitencia de sus trayectorias laborales.

Mientras algunas explicaciones utilizaron como argumento los bajos niveles de experiencia laboral de las mujeres que iban entrando a la fuerza de trabajo; Becker (1985) desarrolló un nuevo argumento. Para él, el enfoque previo en las diferencias de participación laboral entre hombres y mujeres probablemente era incorrecto. En su lugar, las disparidades -tanto salariales como en distribución ocupacional- eran resultado de las diferencias en productividad, motivadas por las distintas cantidades de energía invertida en los trabajos extradomésticos (como se citó en Stevenson, 1988).

Entre las parejas casadas con hijos, por ejemplo, las mujeres tienden a especializarse en el cuidado de los niños y en las tareas domésticas, incluso si ambos trabajan fuera del hogar. Por lo tanto, mientras los hombres asignan la mayor parte de su energía al trabajo extradoméstico, las mujeres asignan una mayor proporción de su energía al trabajo doméstico. Según Becker, incluso si el hombre y la mujer en la pareja cuentan con niveles similares de capital humano, los individuos menos especializados en el mercado laboral realizarán menor esfuerzo por hora (Stevenson, 1988).

Según Becker (1985), esta consideración se materializaba no sólo en los más bajos salarios de las mujeres comparativamente con los de los hombres, sino también en la distribución ocupacional de ambos sexos. Los individuos que invierten un esfuerzo considerable en actividades domésticas y de cuidado -o sea las mujeres- tratarán de no extenuarse más y buscarán empleos que no requieran un gran esfuerzo o bien que permitan compaginar ambas responsabilidades (como se citó en Stevenson, 1988).

De acuerdo con Looze (2013), no existe evidencia empírica que apoye esta hipótesis. La autora señala que, de hecho, las ocupaciones en las que las mujeres predominan, frecuentemente son menos flexibles para acoplarse a las responsabilidades de cuidados de los trabajadores, permiten menor autonomía y son menos predecibles en los horarios de trabajo que las ocupaciones en las que los hombres predominan. Mas aún, si la BSG se calcula con base únicamente en los individuos que trabajan a tiempo completo durante todo el año, el hecho de que las mujeres trabajen más frecuentemente a tiempo parcial, no sería por lo tanto un factor que explique la brecha.

Looze (2013) añade un elemento interesante a la discusión en la teoría del capital humano. La autora señala que, tanto en el seno de la familia como en el empleo, se crean distintos tipos de redes sociales para hombres y para mujeres, diferencia que puede contribuir a la BSG. Looze (2013) explica que las redes sociales son una importante fuente de información que se encuentra segregada por género. En particular, las redes sociales de las mujeres tienden a ser más cercanas pero acotadas a familiares y amigos cercanos. En cambio, los hombres forman redes sociales menos estrechas pero que les ofrecen más conocimiento sobre oportunidades de empleo. Además, las redes que los hombres construyen frecuentemente incluyen contactos de mayor nivel jerárquico laboral, lo que los vincula con mejores oportunidades de trabajo.

Finalmente, se considera importante exponer el señalamiento de Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) cuando mencionan que las variables respectivas a la Teoría del capital humano se conciben como indicadores de la productividad real del trabajador, cuando en realidad son indicadores de la productividad potencial, puesto que no todas las personas las explotan de la misma manera.

Teoría de la discriminación

Arrow (1971) define la discriminación laboral como:

La valoración en el mercado de trabajo de características personales del trabajador que no están relacionadas con la productividad y que están fuera de su control, tales como el sexo, la edad, el origen étnico, la nacionalidad, el idioma, una condición de discapacidad, la orientación sexual, el origen social, las características físicas o la condición de maternidad, entre otras.

De acuerdo con el autor, estas características no debieran influir en las oportunidades de empleo o ser causa de desigualdades de ingreso.

Posteriormente, Borjas (2016) propone una definición alternativa muy similar a la de Arrow:

La discriminación ocurre cuando se dan diferentes ingresos y oportunidades de empleo entre personas igualmente capacitadas que realizan el mismo trabajo o trabajos de igual valor, debido al sexo, la edad, la nacionalidad, el origen étnico, la orientación sexual, la religión, el estado civil, la belleza física, etc.

Modelo basado en el gusto por la discriminación

El nacimiento del análisis económico moderno de la discriminación se puede ubicar en el año 1957 con la publicación de la tesis doctoral de Gary Becker titulada *La Economía de la Discriminación* (Becker, 1971). Gran parte de la literatura subsecuente sobre discriminación tuvo como guía el marco analítico establecido en este influyente estudio.

La teoría de Becker sobre la discriminación en los mercados laborales se basa en el concepto de *gusto por la discriminación* que fundamentalmente traduce la noción de prejuicio en lenguaje económico (Borjas, 2016). Se refiere al hecho de que algunos empleadores, trabajadores o clientes no quieren trabajar o entrar en contacto con miembros de otros grupos por el rechazo que experimentan contra ellos. Este rechazo puede ser tratado exactamente de la misma forma en la que los economistas analizan las preferencias individuales entre bienes y servicios. La mayoría de las veces el gusto por la discriminación va dirigido contra personas que se distinguen visualmente por características como el sexo, la edad, la etnia, la

minusvalidez u otras características físicas.

Los empleadores que sienten rechazo por ciertos grupos enfrentarán *desutilidad*, por ejemplo, al contratar a miembros de dichos grupos y considerarán, por ese hecho, que el costo del factor de producción es más alto de lo que realmente es. Es decir, los empleadores que discriminan no visualizan el costo monetario real de la contratación, perciben que dicho costo es superior al real. A este incremento del costo en el factor de producción Becker lo denominó *coeficiente de discriminación* (d), un número positivo que «convierte» el prejuicio en dinero, independientemente de que quien practique la discriminación sea el empleador, los empleados o los clientes (Borjas, 2016) .

A mayor prejuicio, mayor será la *desutilidad* y mayor será el coeficiente de discriminación d . Dado este incremento del costo percibido, el empleador evitará contratar a la persona por la que siente el rechazo o bien, si la contrata, le asignará un salario menor que a las personas por las que no lo siente, dado que debe generar una compensación por la pérdida de utilidad. Es precisamente esta transacción la que provoca la diferencia salarial por género.

En el caso de las mujeres, por ejemplo, los empleadores que experimentan prejuicios contra ellas pueden percibir que el costo de contratarlas es superior al real, debido a que «perciben» que las mujeres se ausentan del trabajo o interrumpen su trayectoria laboral con más frecuencia que los hombres, o no tienen el mismo compromiso con sus carreras profesionales que sus pares masculinos.

Un aspecto importante del modelo de Becker es que postula que la discriminación crea pérdidas económicas para los empleadores en mercados laborales competitivos. Al no contratar trabajadores calificados y aptos por prejuicios en su contra, la empresa discriminadora paga un salario superior al salario competitivo a los miembros por los que no siente rechazo, incidiendo así en una menor capacidad de la empresa para contratar más personal, lo que le conlleva menores beneficios.

Además, la entrada al mercado de empresas cuyo interés primordial es obtener beneficios, tiende a eliminar las diferencias salariales discriminatorias, que persistirán sólo en caso de que los clientes estén dispuestos a pagar un sobreprecio con tal de no interactuar

con el grupo discriminado. Según Becker, esto tendría como resultado de largo plazo que, en mercados laborales competitivos, las empresas discriminadoras desaparecieran o dejaran de realizar tales prácticas (Borjas, 2016).

Borjas (2016) señala algunas críticas que se han hecho a este modelo:

- Plantea que la discriminación que provoca la BSG se presenta únicamente en el momento del ingreso a una empresa, no obstante, ocurre en todas las etapas de la vida laboral.
- No explica las raíces de la discriminación, únicamente algunos de sus síntomas.
- Aborda solamente el efecto salarial, sin embargo, otra forma de discriminación ocurre al relegar a personas calificadas en puestos de bajo nivel y mal remunerados.

Modelo basado en la discriminación estadística

Este modelo fué propuesto por Arrow (1971) y por Phelps (1972), se basaron en el hecho de que, desde la década de 1940, la economía moderna ha enfatizado la forma en la que la información, las creencias y las expectativas influyen en el comportamiento económico. Su interés inicial fué explicar la discriminación contra personas de color en Estados Unidos pero, posteriormente, su explicación se amplió hacia la discriminación en contra de las mujeres.

El modelo expone que la BSG puede surgir aún si los empleadores no albergan prejuicios contra ciertos grupos, particularmente las mujeres. A diferencia del modelo del *gusto por la discriminación*, el modelo de la discriminación estadística no asume la existencia de sesgos por preferencias o prejuicios en la asignación de salarios, por parte de los tomadores de decisiones en las empresas. De hecho, se asume que éstos son agentes racionales que buscan maximizar las ganancias para las organizaciones. Así, esta es una explicación basada en el mercado y no en gustos por la discriminación.

Cuando las empresas no tienen información precisa sobre la productividad de un trabajador en específico, utilizarán información estadística agregada del grupo al que éste pertenece como indicador de su productividad. Así, con base en información estadística sobre el grupo y no con base en las características individuales de la persona, el empleador tratará

de inferir su productividad y compromiso laboral futuros.

Supongamos, por ejemplo, que hombres y mujeres en realidad difieren en productividad, al menos en el promedio. Esto a su vez se debe a algunas causas, como por ejemplo, interrupciones en la trayectoria laboral o tiempo dedicado al cuidado y a la crianza de los hijos pero, las causas en sí no son observables por el empleador. Sin embargo, la experiencia acumulada en el tiempo por parte de éstos, causará que utilicen la característica observable, «sexo», como sustituto de las características no observables, que son en realidad la causa de las diferencias en productividad (Arrow, 1971). El modelo predice que el empleador contratará al candidato que pertenezca al grupo con los indicadores que más favorezcan a la empresa. Esto es, la discriminación estadística ocasiona que se dé un trato desigual a trabajadores igualmente competentes, sólo porque pertenecen a distintos grupos.

Aunque estos procesos pueden reflejar decisiones económicamente racionales por parte de empleadores que buscan maximizar beneficios, no son menos discriminadores que los comportamientos basados en el gusto por la discriminación en el modelo de Becker (2010). El extendido uso de la discriminación estadística puede ser particularmente dañino para las mujeres, debido a que incluso pequeñas diferencias entre las estadísticas grupales pueden traducirse en grandes diferencias en las tasas de contratación. Las diferencias iniciales se magnifican y se vuelve muy difícil para las mujeres superar las creencias de los empleadores, ya sean éstas verdaderas o falsas (Stevenson, 1988).

Este tipo de discriminación puede ocasionar círculos viciosos que se refuerzan con el tiempo, porque los individuos del grupo discriminado, que no fueron correctamente evaluados, se sentirán desmotivados y es posible que decidan, o bien no ingresar a los mercados laborales, o bien no incrementar sus habilidades para el trabajo, debido a que el rendimiento que obtengan por una mayor educación será siempre menor al del grupo no discriminado.

Borjas (2016) explica que los resultados de exámenes estandarizados que miden competencias y habilidades de los trabajadores, son parte de la información estadística que las empresas reúnen para evaluarlos. Existe evidencia de que algunos de estos exámenes predicen de forma imprecisa la productividad de mujeres o de grupos étnicos en desventaja, porque generalmente son diseñados por académicos blancos de sexo masculino originarios

de países avanzados por lo que reflejan un conjunto de valores, conocimientos y experiencias de su propio grupo, que pueden ser completamente ajenos a personas de otros orígenes o niveles socioeconómicos.

Así, el uso de los resultados de estos exámenes como predictores del desempeño de los trabajadores, impone sesgos que generan tanto [BSG](#) y [Brecha salarial por raza \(BSR\)](#) por una parte, como distintas oportunidades de empleo (Borjas, 2016) por otra parte, estos hallazgos abren la discusión sobre importantes cuestiones acerca de políticas discriminatorias en las empresas.

Si bien es cierto que la aplicación de mecanismos más completos que simples estadísticas grupales para inferir la productividad y estabilidad de los trabajadores, tienden a disminuir la discriminación estadística en los niveles de entrada, estos mecanismos no son efectivos en la reducción de la discriminación contra las mujeres en los procesos de movilidad interna o promoción (Stevenson, 1988).

La aproximación institucional

En años recientes los economistas han propuesto explicaciones diferentes sobre la forma en que operan los mercados laborales, debido a su insatisfacción con la aproximación neoclásica en general y con su explicación sobre las desventajas que algunos grupos enfrentan en dichos mercados, en particular. Algunas de estas alternativas simplemente extienden los modelos neoclásicos con el fin de incluir los efectos de factores institucionales (The Open University, 2016).

En contraste con la aproximación neoclásica que enfatiza el buen funcionamiento de los mercados competitivos y una amplia libertad de los individuos en la toma de decisiones, la aproximación institucional subraya las fallas de los mercados así como las rigideces, restricciones y barreras que los individuos enfrentan en la toma de decisiones. Para explicar las desventajas en los mercados de trabajo, se enfoca en el lado de la demanda (Stevenson, 1988).

La aproximación enfatiza el rol de los mercados de trabajo internos² y de la discriminación estadística en la persistencia de la [segregación ocupacional por sexo](#) y de las [BSG](#) (Stevenson, 1988). La aproximación sostiene que es necesaria la intervención gubernamental para reducir la discriminación del sector privado hacia grupos de trabajadores (Stevenson, 1988).

En esta perspectiva, es central en el análisis el papel que juegan los arreglos institucionales entre empleadores, trabajadores, agencias gubernamentales y otros actores económicos (The Open University, 2016). Los economistas institucionales rechazan un análisis predominantemente competitivo, en su lugar destacan la naturaleza fragmentada de los mercados de trabajo y la importancia de los factores sociales e institucionales en los salarios y en los empleos.

En su conjunto, a las teorías comprendidas en esta aproximación se les denomina Teorías de los mercados laborales segmentados (Friedman (1977); Gordon, Edwards y Reich

²Los mercados de trabajo internos son aquéllos existentes al interior de las organizaciones o empresas. Con fines de simplificación, a partir de este momento se hará referencia a los mercados de trabajo internos únicamente como mercados internos.

(1982)). La idea principal que subyace a este grupo de teorías es que la estructura de los mercados laborales se conforma por un conjunto de partes o segmentos. Un primer segmento consistiría, por ejemplo, en el conjunto de hombres blancos con ingresos altos, mientras que un segundo segmento consistiría, por ejemplo, en mujeres no blancas con salarios bajos (Stevenson, 1988).

La segmentación de los mercados de trabajo surge por las características de los trabajos más que por las diferencias entre los atributos de los trabajadores, como la educación y el entrenamiento. Si se ignoran las diferencias entre los segmentos y las restricciones que imponen a los trabajadores, se vuelve imposible comprender la naturaleza de las desventajas que enfrentan algunos grupos sociales.

El concepto de mercados laborales segmentados se ha utilizado para tratar de resolver distintos problemas. Los análisis difieren según las variables de interés (salarios, estabilidad en el empleo o movilidad laboral, por citar algunos ejemplos); según la delimitación de segmentos (por tipo de trabajo, industria, género, raza o edad) y según la metodología de investigación aplicada (cualitativa o econométrica) (Stevenson, 1988).

No obstante, existe un consenso entre los economistas que apoyan esta aproximación acerca de la conceptualización de los mercados de trabajo y la forma en que los segmentos funcionan. Esta coincidencia de puntos de vista entre los teóricos ha convergido en una variante particular de la Teoría de los mercados laborales segmentados, denominada Teoría de los mercados laborales duales (Gordon et al., 1982) que se describe a continuación.

Teoría de los mercados de trabajo duales

El concepto de mercados de trabajo duales se refiere a la división de la economía en dos segmentos básicos, con muy poca movilidad entre ellos, que operan con base en distintos principios. En el segmento denominado primario, las condiciones de trabajo son generalmente favorables: las reglas que gobiernan la organización del trabajo están bien definidas y son justas, prevalece el empleo estable y seguro, los trabajos requieren habilidades y experiencia y tanto la productividad como los salarios son altos (Gordon et al., 1982).

En contraste, las condiciones de trabajo en el segmento denominado secundario son

desfavorables: prevalece una alta rotación e incertidumbre, se realizan actividades poco calificadas y repetitivas, los salarios son bajos y las oportunidades de formación, entrenamiento y progreso son muy escasas (Gordon et al., 1982). Tradicionalmente los trabajadores que pertenecen a grupos en desventaja, como mujeres, migrantes o minorías étnicas, se emplean en el segmento secundario (Gordon et al., 1982).

El origen de la teoría de los mercados de trabajo duales data de la década de 1960, fué resultado de estudios que economistas llevaron a cabo sobre mercados laborales urbanos. El objetivo de dichos estudios fue desarrollar políticas para atenuar la pobreza y el desempleo, en un principio los investigadores creían que incrementar la educación de las personas aumentaría su productividad y, por ende, también sus salarios (Kalleberg, 2013). Sin embargo, un mayor nivel educativo no siempre resultaba en una reducción de la pobreza.

Los economistas supusieron que este resultado se debía a que los trabajos disponibles en economías locales o para grupos poblacionales marginados no operaban de acuerdo con los principios que la teoría neoclásica sobre mercados de trabajo postulaba, puesto que requerían de pocas habilidades y eran inestables. Por lo tanto, mayor capital humano no necesariamente se traducía en mayor productividad o mejores salarios. Además, los investigadores concluyeron que existían barreras institucionales³ que impedían a los trabajadores del segmento secundario moverse al segmento primario (Kalleberg, 2013).

Por consecuencia, la teoría de los mercados de trabajo duales sostiene que, para el análisis de la economía laboral, la distinción relevante debe ser entre trabajos «buenos» o «malos», más que entre trabajadores calificados o no calificados. Así, los esfuerzos para aliviar la pobreza y el desempleo deberían enfocarse en la creación de empleos de calidad, mas que en dotar a los trabajadores de mayor educación o habilidades (Kalleberg, 2013).

Una crítica a la teoría de los mercados de trabajo duales consistió en que era fundamentalmente empírica y su naturaleza descriptiva; dividía a la economía en trabajos «buenos» y «malos», pero no proveía de una teoría analítica para explicar el origen y persistencia de estos dos segmentos. Los economistas encontraron el elemento vinculante en los mercados laborales internos (Taubman & Wachter, 1986).

³Como la carencia de empleos en el segmento primario.

Economistas laborales estadounidenses desarrollaron la teoría de los mercados laborales internos en el periodo de posguerra; buscaban dar cuenta de las reglas y prácticas institucionales que condujeron a la creación de mercados laborales que diferían de los que la teoría económica ortodoxa describía. Según esta teoría, existen dos tipos básicos de mercados laborales internos, aunque sus características son similares (Taubman & Wachter, 1986).

El primer tipo ocurre en las grandes empresas en donde existen estructuras jerárquicas laborales bien definidas que traen a la mente la metáfora de una escalera, cuyos peldaños superiores pueden alcanzarse mediante el desarrollo progresivo de habilidades y experiencia (Taubman & Wachter, 1986). El segundo tipo de mercado laboral interno es gremial, frecuentemente comprende conjuntos de empresas dedicadas a la misma ocupación. En estos mercados los trabajadores pueden avanzar laboralmente moviéndose entre las distintas empresas del gremio (Taubman & Wachter, 1986).

Mientras el segmento primario está vinculado con los dos tipos de mercados internos, el segmento secundario no se vincula a ninguno (Taubman & Wachter, 1986). Como consecuencia, los empleos en el segmento primario son más estables, al estar protegidos de la competencia de los trabajadores externos y al estar enmarcados en un esquema de avance más predecible. (Taubman & Wachter, 1986).

Una vasta investigación se ha desarrollado con el propósito de analizar la naturaleza y las consecuencias de los mercados laborales internos en empresas y ocupaciones específicas. Los trabajos analizan las formas en que los mercados laborales internos influyen en el reclutamiento, contratación, promoción y ascenso de los trabajadores (Kalleberg, 2013). Enfatizan la interacción entre características como el género o la etnia y las muy distintas trayectorias laborales en las organizaciones (Kalleberg, 2013). Bergmann (1974) sostiene que los mercados internos son un factor poderoso en la promoción de prácticas conservadoras de reclutamiento y selección de personal que discriminan a las mujeres.

De forma análoga, otras investigaciones en las que se estudian ocupaciones específicas, muestran la forma en que, frecuentemente, las mismas ocupaciones están segmentadas en empleos primarios y secundarios (Kalleberg, 2013), como podría ser el caso de la abo-

gacía, en la que algunos profesionistas trabajan para grandes corporaciones percibiendo ingresos altos, mientras otros lo hacen por cuenta propia con condiciones laborales e ingresos precarios (Kalleberg, 2013).

Otro argumento central en la teoría de los mercados laborales internos como espacios en los que se reproduce la discriminación, se refiere a las distintas oportunidades que se dan a las personas con la finalidad de desarrollar habilidades clave para la empresa (Stevenson, 1988). El cimiento para el desarrollo de estas habilidades puede estar en la oportunidad de practicar -haciendo el trabajo mismo- así como en el apoyo y aceptación de los superiores jerárquicos (Stevenson, 1988). Es un proceso de socialización que se apoya en el grado en el que los trabajadores son aceptados por los miembros de los niveles jerárquicos superiores, así como en la internalización de normas y valores que las empresas aprecian.

Como consecuencia, son las mismas organizaciones las que segregan, mediante estas prácticas, a ciertos grupos de trabajadores por considerarlos menos «aceptables socialmente», más que por su falta de habilidades (The Open University, 2016). Así, el acceso a la formación necesaria para desempeñar algunas ocupaciones no está siempre bajo el control de los individuos. Con frecuencia, son los empleadores, sindicatos e incluso instituciones educativas quienes tienen tal control, por lo que la adquisición de formación para el desempeño de ciertas ocupaciones no debería ser visto como una cuestión de libre elección (Stevenson, 1988).

Respecto a la discriminación estadística como factor causal de la [segregación ocupacional por sexo](#), según el modelo de discriminación estadística, los empleadores pueden creer que ciertas características - como el sexo o la raza-, están correlacionadas con las normas y valores -como la estabilidad en el empleo- que caracterizan los trabajos en el segmento primario (Taubman & Wachter, 1986). En la aproximación neoclásica se afirma que, la posición dentro de la familia (p. ej. jóvenes o mujeres casadas) o los atributos sociodemográficos (p. ej. etnias no blancas) de muchos de los trabajadores en el segmento secundario, están correlacionados con una menor estabilidad *intrínseca* en el empleo (Taubman & Wachter, 1986).

En contraposición, la teoría de los mercados de trabajo duales enfatiza la inestabilidad

de los empleos y no la de los trabajadores. Muchos de ellos, particularmente las mujeres casadas con hijos, tienen la capacidad de ser estables en los empleos pero sistemáticamente se les niega el acceso a ellos (Friedman, 1977).

Respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, los economistas institucionales sostienen que éstas son consecuencia principalmente de la **segregación ocupacional por sexo**, más que de pagos desiguales a individuos que realizan el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Consideran así que la **segregación ocupacional por sexo** es el principal mecanismo que perpetúa las diferencias salariales discriminatorias entre los géneros (Stevenson, 1988). Igualmente rechazan la idea de que las amplias diferencias en la distribución ocupacional entre hombres y mujeres sean resultado de decisiones voluntarias.

Mientras el concepto de discriminación estadística puede ser útil para esclarecer la expandida existencia de la **segregación ocupacional por sexo** al interior de las empresas, es decir, ayuda a explicar sus *causas*, la hipótesis de «sobrepoblación»⁴, es útil para explicar sus *consecuencias*⁵ (Stevenson, 1988).

Bergmann (1974) sostuvo que los menores salarios de las mujeres se explicaban por el hecho de que ellas estaban «aglomeradas» en un reducido número de ocupaciones, ocasionando una sobrepoblación femenina en éstas. De acuerdo con la autora, el origen de la sobrepoblación se ubica en las barreras institucionales ya revisadas, que distorsionan artificialmente la operación de los mercados de trabajo, resultando en bajos salarios para algunos grupos y altos salarios para otros.

Bergmann (1974) añade que los propios mercados laborales y los sindicatos excluyeron a las mujeres de trabajos supuestamente «masculinos». Si a las mujeres se les excluye de un amplio número de ocupaciones, la oferta de trabajo femenina en las pocas ocupaciones restantes será artificialmente grande, y su remuneración artificialmente baja (International Encyclopedia of the Social Sciences, s.f.).

⁴El término original en inglés es overcrowding.

⁵La hipótesis de sobrepoblación fué originalmente planteada en Estados Unidos por el economista inglés F.Y. Edgeworth en el año 1922 y posteriormente retomada por la economista Barbara R. Bergmann en el año 1971 (International Encyclopedia of the Social Sciences, s.f.).

Como resultado de la [segregación ocupacional por sexo](#), las mujeres realizan trabajos en los que su productividad es baja y se ven limitadas para moverse a otros empleos en los que su productividad y salarios serían mayores. Por lo tanto, la sobrepoblación de trabajadoras en un rango limitado de ocupaciones representa una asignación ineficiente de recursos en la economía en su conjunto (The Open University, 2016).

Se puede concluir que la teoría de los mercados de trabajo duales sostiene que los mercados diferencian los rendimientos al trabajo que individuos comparables alcanzan. Los altos salarios de los trabajadores en el segmento primario no pueden explicarse simplemente en términos de una mayor calidad de su trabajo, puesto que muchos trabajadores en el sector secundario serían capaces de realizarlo con la misma calidad, si se les diera la oportunidad. Por lo tanto, se considera que los mercados de trabajo son elementos clave en la generación de desigualdad y no testigos pasivos de las diferencias entre los individuos, pre-existentes a su ingreso en los mercados laborales (The Open University, 2016) .

La teoría no sostiene que todos los trabajadores en el segmento secundario son tan competentes o calificados como los trabajadores en el segmento primario. Reconoce que, en general, la calidad del trabajo en el segmento primario será mayor que en el secundario. El punto clave de la teoría se refiere a que las diferencias en la calidad del trabajo son menores que las diferencias en los salarios y, por lo tanto, la dirección causal entre calidad del trabajo y salarios se invierte (The Open University, 2016).

Stevenson (1988) explica que en parte por el muy lento progreso en la reducción de la [segregación ocupacional por sexo](#), y en parte por una renovada conciencia de la injusticia que significa que las mujeres reciban consistentemente menores salarios, aún cuando llevan a cabo trabajos de igual valor, recientemente el enfoque ha cambiado hacia el concepto de *Equidad Salarial* dada la distribución ocupacional existente.

Este plan, conocido como *Trabajo de valor comparable*⁶, se aproxima a la relación entre la [segregación ocupacional por sexo](#) de las mujeres y sus bajos salarios desde la dirección contraria a la que históricamente se ha abordado. Si durante las últimas décadas, la legislación sobre igualdad de oportunidades en el empleo ha producido tan pobres resulta-

⁶Del término en inglés comparable worth. También se hace referencia a este término como Equidad Salarial

dos, quizás presionar por la equidad salarial entre ocupaciones segregadas resultaría en una paridad salarial que ayude a eliminar las barreras a la libre entrada a ocupaciones.

Quienes proponen una política de *Trabajo de valor comparable* sostienen que los trabajos que llevan implícito un valor equivalente para el empleador, deben recibir salarios equivalentes, independientemente del sexo de las personas que típicamente los realizan o de la naturaleza del trabajo.

Por lo tanto, el *Trabajo de valor comparable* requiere contrastar trabajos que pueden ser muy distintos pero que son similares respecto a las habilidades, esfuerzo y responsabilidad que comprenden. Un cuarto elemento a considerar es el ambiente en el que el trabajo se lleva a cabo. Estos cuatro componentes integran el *valor comparable de cada trabajo* (Stevenson, 1988).

Esta perspectiva representa un rompimiento radical con la forma tradicional en la que se determina el valor de los trabajos con base en las condiciones de mercado, siendo los determinantes fundamentales la demanda y la oferta. La demanda refleja la contribución individual que hacen los trabajadores a la producción de bienes y servicios en la empresa y la oferta refleja el número de personas que cuentan con las competencias y experiencia requeridas para realizar dicha contribución (Peitchinis, 1989).

El sistema de *Trabajo de valor comparable* asume implícitamente que la contribución del trabajador se refleja en las habilidades, esfuerzo, responsabilidades y ambiente en el que el trabajo se realiza. El lado de la oferta, por tanto, se neutraliza, lo que es común en las ocupaciones en las que los salarios se fijan a través de negociaciones colectivas (Peitchinis, 1989). A este respecto Peitchinis (1989) sostiene que en muchas empresas, las posibilidades reales de que las mujeres contribuyan a los resultados clave de las mismas son muy pocas. Sus contribuciones se restringen al ser relegadas en puestos de trabajo no valorados.

Peitchinis (1989) señala que una crítica al sistema de *Trabajo de valor comparable* es que centra su atención en los trabajos que realizan hombres y mujeres y no en lo que ellos y ellas tienen la capacidad de hacer. Es decir, no resuelve la cuestión fundamental sobre el por qué a hombres y mujeres igualmente calificados se les asignan responsabilidades y niveles

de poder tan distintos, lo que a su vez afecta los salarios que perciben.

Nuevas perspectivas desde la psicología económica

Desde el inicio del siglo XXI se han desarrollado investigaciones desde la psicología económica sobre posibles nuevas explicaciones de la **BSG**. Estas investigaciones plantean la posibilidad de que existan importantes disparidades entre hombres y mujeres en aspectos socio-psicológicos⁷ que provoquen que algunas ocupaciones o áreas de estudio sean más atractivas para unos y otras (Bertrand, 2011).

Si bien los economistas han explorado estas nuevas causas, aún consideran que las diferencias en capital humano, la discriminación y la **segregación ocupacional por sexo** son los principales factores determinantes. La pertinencia de estos nuevos factores de orden socio-psicológico dependerá de la capacidad de las y los investigadores para demostrar su significancia más allá de ambientes controlados en laboratorios. Bertrand (2011) propone las siguientes diferencias de orden psicológico: 1) actitudes hacia el riesgo; 2) actitudes hacia la competencia y 3) actitudes hacia la negociación.

Una hipótesis sobre las razones por las que hombres y mujeres obtienen distintos resultados en los empleos es la existencia de normas sociales sobre lo que es apropiado en los comportamientos de unos y otras. Esta explicación indaga en la influencia de la identidad social de ambos géneros sobre sus comportamientos y elecciones en los mercados de trabajo (Bertrand, 2011).

La importancia del estudio de estas nuevas explicaciones radica en precisar qué parte de ellas se debe a factores biológicos y qué parte a factores sociales. Si estas diferencias se deben a factores sociales y no a factores biológicos, entonces sería necesario modificar patrones en la sociedad, en las escuelas y en las familias, para ayudar a las mujeres, desde muy temprana edad, a desarrollar mayores habilidades y mayor seguridad en aspectos que son recompensados en los mercados de trabajo.

Bonin, Dohmen, Falk, Huffman y Sunde (2007) demostraron empíricamente que los individuos aversos al riesgo tienden a trabajar en ocupaciones con salarios más estables. Por

⁷De preferencias, comportamientos y de personalidad.

tratarse de trabajos de bajo riesgo, dichas ocupaciones tienden a pagar salarios más bajos, por los diferenciales de salarios compensatorios. Por lo tanto, las actitudes hacia el riesgo pueden ser un determinante importante en los salarios (como se citó en Bertrand, 2011).

En Estados Unidos se han realizado experimentos con el propósito de analizar si existen diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres respecto a su aversión al riesgo. Estos experimentos consisten en comparar la forma en que hombres y mujeres actúan en juegos de apuestas y se han aplicado primordialmente a estudiantes universitarios (Bertrand, 2011). A partir de los resultados de estos estudios, diversos investigadores han concluido que los hallazgos son consistentes y que las mujeres son más aversas al riesgo.

Con base en estudios realizados en Alemania, Dohmen et al. (2011) mostraron evidencia de una mayor aversión al riesgo entre las mujeres de toda la población⁸ (como se citó en Bertrand, 2011). Los investigadores estudiaron la forma en que la brecha por género en la aversión al riesgo varía a lo largo del ciclo de vida. Mientras en el caso de los hombres la disposición a tomar riesgos decrece con la edad de forma sostenida; en el caso de las mujeres encontraron una dinámica distinta, con un rápido decrecimiento que inicia en la última parte de la década de los veinte años hasta los treinta años, seguido de un comportamiento plano entre los treinta y mediados de los cincuenta años, y un nuevo decrecimiento después de esa edad.

Los análisis sobre las brechas por género en la aversión al riesgo frecuentemente incorporan, además, las brechas por género en el exceso de confianza de las personas (Bertrand, 2011). En general, si bien se ha demostrado que ambos géneros exhiben un exceso de confianza en diversos contextos, los hombres en particular muestran exceso de confianza en tareas que ellos perciben como masculinas. Este mayor exceso de confianza de los varones puede promover que los hombres tengan menor aversión al riesgo que las mujeres (Dohmen et al., 2011).

En cuanto a las actitudes hacia la competencia, algunas ocupaciones se caracterizan por ser altamente competitivas y por lo mismo pueden llegar a ser muy bien remuneradas. En estas ocupaciones, se señala tanto a los ganadores como a los perdedores, premiando a

⁸Es decir, no únicamente entre mujeres estudiantes universitarias.

los primeros y sancionando a los segundos (Bertrand, 2011). Algunos estudios han explorado las razones por las que las mujeres están subrepresentadas en dichas ocupaciones y los motivos por los que pueden encontrar mayores dificultades que los hombres para desempeñarlas, al grado que algunas mujeres incluso prefieran no participar en ellas (Bertrand, 2011).

Niederle, Gneezy y Rustichini (2003) realizaron un experimento en un laboratorio en el que participaron 6 estudiantes, 3 mujeres y 3 hombres. A cada estudiante se le pidió que resolviera laberintos por un periodo de 15 minutos con base en dos posibles esquemas compensatorios: un esquema de compensación por pieza resuelta y un esquema de torneo. En el esquema de compensación por pieza resuelta, a los estudiantes se les pagaría un monto fijo por cada laberinto que resolvieran. Bajo el esquema de torneo, únicamente el estudiante del grupo que resolviera el mayor número de laberintos recibiría una compensación.

Mientras en el esquema por pieza resuelta no hubo diferencia por género en el desempeño; en el esquema de torneo los hombres superaron significativamente su propio desempeño pero las mujeres no. La brecha por género en el desempeño en el esquema de torneo fué amplia, los hombres resolvieron aproximadamente 40 % más laberintos que las mujeres.

Un hallazgo importante en el estudio de Niederle et al. (2003) es que las mujeres tuvieron un igual desempeño que los hombres en el esquema de torneo cuando ejecutaron la tarea en grupos integrados únicamente por mujeres; por lo tanto, los autores suponen que la amplia brecha por género en el esquema de torneo podría atribuirse al fracaso relativo de las mujeres para alcanzar un alto desempeño cuando compiten contra hombres, pero no cuando compiten contra mujeres.

De acuerdo con Bertrand (2011), la investigación en esta área deberá confirmar que las brechas por género en el desempeño en ambientes competitivos y en la disposición para entrar a contextos competitivos son más que sólo el reflejo de las brechas por género ya identificadas, esto es, las actitudes hacia el riesgo o el exceso de confianza.

Con respecto a las actitudes hacia la negociación, puesto que esta puede interpretarse como una competencia por la distribución de los recursos, la investigación sobre las brechas por género en la negociación se ha vinculado a la literatura sobre actitudes hacia la compe-

tencia (Bertrand, 2011). Esta literatura ha enfatizado la importancia de factores situacionales y contextuales en las brechas por género en la negociación.

Con base en lo anterior, un tema recurrente en los estudios sobre brechas por género en la negociación es que éstas no son estáticas, sino dependientes del contexto, con efectos diferenciados por género bajo ciertas circunstancias que desaparecen en otras, o inclusive se revierten (Bertrand, 2011). En este aspecto, los estudios tienen un enfoque distinto al de aquéllos sobre actitudes hacia el riesgo, que se han enfocado en menor medida en los factores situacionales.

Bertrand (2011) señala que la negociación es especialmente complicada para las mujeres porque algunos comportamientos que les funcionan a los hombres en el ámbito laboral, como la autopromoción y la agresividad, les podrían resultar contraproducentes a ellas. En este aspecto la AAUW (2017) recomienda a las mujeres conocer el valor de sus habilidades y aplicar técnicas para promoverlas, como por ejemplo aprender a expresar con claridad lo que pueden aportar a la empresa.

Bowles, Babcock y Lai (2007) argumentan que el trato diferenciado por parte de los reclutadores a hombres y mujeres que intentan negociar sus salarios, es un factor clave en la brecha por género en la negociación. Los autores llevaron a cabo un experimento con el propósito de investigar las brechas por género en el interés por iniciar una negociación respecto al salario. Mediante pruebas escritas y video-grabadas, Bowles et al., (2007) analizaron la forma en que los reclutadores evaluaron a candidatos que intentaron o no negociar su salario. Los reclutadores varones asignaron sistemáticamente evaluaciones más bajas a las mujeres que a los hombres, en el conjunto de candidatos que lo intentaron. Estos reclutadores reportaron estar más dispuestos a contratar a aquellas mujeres que aceptaron la compensación ofrecida que con las que trataron de negociarla, aún cuando las percibieron igualmente competentes. Las mujeres reclutadoras, en cambio, no mostraron estos patrones (como se citó en Bertrand, 2011).

Bertrand (2011) explica que, no obstante que existe abundante evidencia que sugiere brechas por género en estas características socio-psicológicas clave, aún son escasas las investigaciones que informen sobre la relevancia empírica de éstas en los resultados obtenidos

en los mercados laborales. Esto puede ser reflejo del hecho de que estas dimensiones conforman una agenda reciente de investigación en la economía laboral, así como de la falta de encuestas que permitan asociar medidas psicológicas con los resultados de los trabajadores en los empleos. A este respecto, sería necesaria mayor evidencia para que estas nuevas perspectivas tengan un impacto duradero en la forma en la que los economistas y los sociólogos del trabajo se aproximan al estudio de las desigualdades por género.

Por otra parte, con base en estos resultados, se reafirma la necesidad de que los gobiernos, las empresas y las familias realicen cambios para que estos atributos, en los que parece que las mujeres están en desventaja comparativamente con los hombres, no les afecten. Tales medidas pueden consistir en acciones afirmativas como establecer de forma obligatoria cuotas de género.

Es importante mencionar que estas variables no serán tomadas en cuenta en el análisis del capítulo 4 porque, al igual que la mayoría de las encuestas laborales, la [ENOE](#) no contiene información sobre características psicológicas de la población ocupada.

1.2.2. Aportes de la sociología

Al igual que las teorías económicas, las teorías sociológicas pueden dividirse en dos grupos claramente diferenciados (Coverman, 1988). Al primer grupo de teorías se les denomina individualistas porque se centran en las competencias y en las elecciones de los trabajadores como explicaciones de las diferencias salariales. Al segundo grupo de teorías se les denomina estructuralistas, éstas enfatizan el papel de los mecanismos institucionales y estructurales como explicación de la desigualdad.

Las teorías individualistas

Las teorías individualistas desestiman los mecanismos institucionales y estructurales, como la ocupación o la clase social, como elementos que facilitan u obstaculizan los logros socioeconómicos de ciertos grupos. La teoría individualista dominante en el estudio sociológico de la desigualdad laboral es la Teoría Funcionalista (Coverman, 1988). Los funcionalistas analizan la desigualdad social asumiendo mercados laborales eficientes y competitivos, en los que los diferentes lugares que los trabajadores ocupan en el orden socioeconómico, son reflejo de sus propias características individuales.

Los sociólogos de la corriente individualista también estudian las elecciones de las mujeres en un esfuerzo por explicar la [segregación ocupacional por sexo](#), aunque su enfoque difiere del de los economistas. Mientras los economistas tienden a ver la [segregación ocupacional por sexo](#) como resultado de decisiones económicas racionales que las mujeres toman, los sociólogos individualistas están más interesados en estudiar la influencia de los factores no económicos - valores, socialización de género e instituciones como familia y escuela- en las aspiraciones y decisiones ocupacionales de las mujeres (Coverman, 1988). Por ejemplo, si en el proceso de socialización de las mujeres se les transmite la idea de que su rol principal es el de ser esposa y madre, ellas pueden estar interiormente más dispuestas a trabajar a cambio de bajos salarios que los hombres (Coverman, 1988).

Dentro de la Teoría Funcionalista, la más sobresaliente perspectiva es la del *estatus económico y ocupacional alcanzado* que se describe a continuación.

Perspectiva del estatus económico y ocupacional alcanzado

La perspectiva del *estatus económico y ocupacional alcanzado* se refiere a la forma en que los logros educativos y otros indicadores sobre habilidades o capacidades se traducen en empleos u ocupaciones de distintos niveles jerárquicos, de acuerdo con su prestigio o estatus socio-económico. Dos estudios clásicos sobre esta teoría son los de Peter M. Blau y Otis Dudley Duncan (Blau & Duncan, 1967) y el de David Featherman y Robert Hauser (Featherman, Hauser & Hauser, 1978).

Una preocupación específica entre los sociólogos en general y entre los estudiosos de esta perspectiva en particular, es saber si las características innatas, - el sexo, la etnia y la clase social- influyen mas o menos que las características adquiridas mediante el esfuerzo -nivel educativo-, en el estatus ocupacional que los individuos alcanzan (Coverman, 1988).

La teoría intenta explicar los patrones de movilidad social mediante la identificación de los atributos que parecen facilitar el movimiento de los individuos a ocupaciones de prestigio. Se plantea la cuestión, ¿En qué medida el prestigio ocupacional de los individuos se basa en la familia de origen más que en las características personales adquiridas mediante el esfuerzo?⁹ (Oxford Reference, s.f.).

Además de la educación y la experiencia laboral acumulada, utiliza otras variables para explicar los ingresos que las personas pueden alcanzar, tales como: el prestigio de la ocupación, la educación e ingresos de los padres, el estado conyugal, la capacidad intelectual, el desempeño escolar, las aspiraciones educativas y ocupacionales así como otros indicadores sobre socialización temprana de los individuos (Coverman, 1988). Algunos sociólogos argumentan que existe muy poca evidencia para justificar la alta ponderación que los defensores de esta perspectiva dan al logro por esfuerzo y la baja ponderación que dan a los factores innatos (Coverman, 1988).

En un inicio esta perspectiva se desarrolló para explicar el estatus económico alcanzado por los hombres. No fué sino hasta mediados de la década de 1970 que los estudios basados en esta perspectiva empezaron a analizar las trayectorias de las mujeres.

⁹Esta aproximación se apoya en el supuesto de que los individuos se encuentran asignados en posiciones ordenadas en una escala jerárquica unidimensional

En un esfuerzo por mejorar los modelos del *estatus ocupacional alcanzado* por las mujeres, los investigadores han explorado la influencia de factores relacionados con sus experiencias familiares. Aunque existe evidencia de que el matrimonio y los hijos aún son inhibidores de la participación laboral femenina, diversos estudios han demostrado que, a medida que el trabajo remunerado se vuelve una regla entre las mujeres unidas y/o con hijos, ambos dejan de ser factores explicativos de la [BSG](#).

De acuerdo con Coverman (1988), los modelos que consideran únicamente características individuales de los trabajadores nunca logran explicar más del 44 % de la [BSG](#), la mayoría de dichos estudios explican menos del 20 % de la brecha.

Como se ha visto, la perspectiva del *estatus económico y ocupacional alcanzado* enfatiza las características individuales de los trabajadores. Asume que todos los trabajadores pueden competir en los mismos mercados de trabajo mientras ignora factores como el sexo, la etnia y la clase social como causantes de diferencias (Coverman, 1988). Coverman (1988) sostiene que una de las implicaciones de estos supuestos es que las desventajas económicas experimentadas por las mujeres son resultado de sus escasas competencias o de sus elecciones respecto a su propia educación y ocupación. Esto no sólo restringe la capacidad de la perspectiva para explicar la [BSG](#), sino la hace aún menos útil para explicar la extendida [segregación ocupacional por sexo](#).

Las teorías estructuralistas

En contraste con las teorías sociológicas individualistas, las teorías estructuralistas enfatizan la importancia de los factores sociales, institucionales y estructurales¹⁰ en combinación con los factores individuales, para explicar los niveles de ingresos que las personas logran. Diferentes tipos de perspectivas pueden clasificarse dentro de las teorías estructuralistas. En economía, por ejemplo, la aproximación institucional que se estudió en el apartado anterior se clasifica en este grupo (Coverman, 1988).

En la sociología, las teorías estructuralistas se basan en la teoría del conflicto entre clases, que afirma que los diferentes grupos sociales compiten por los recursos escasos, ta-

¹⁰P. ej. características de las industrias, empresas y de la economía local

les como riqueza, poder y prestigio. Los grupos que se encuentran en posiciones aventajadas se comportan de formas que les permiten mantener sus posiciones privilegiadas. El sostenimiento de la desigualdad en la riqueza y en el poder se logra principalmente a través de mecanismos institucionales, que incluyen políticas y prácticas de corporaciones, gobiernos e incluso instituciones educativas (Coverman, 1988).

Los grupos sociales privilegiados crean barreras sociales y legales que restringen el acceso a los recursos y a las oportunidades con el fin de preservarlos para los miembros del grupo. Las prácticas de exclusión en las organizaciones, tales como credencialización, certificaciones, sindicatos y membresías incrementan los salarios de trabajos particulares y aseguran que estos se reserven para trabajadores que forman parte de los grupos privilegiados (Coverman, 1988).

Las teorías estructuralistas se enfocan en las experiencias laborales de los grupos marginados, a diferencia de las individualistas, cuyo origen fue el interés por comprender las experiencias laborales de los varones de clases privilegiadas en Estados Unidos. En la década de 1960, el desarrollo de las teorías estructuralistas tuvo su fundamento en esfuerzos por explicar la persistencia de la pobreza en grupos poblacionales marginados, sin embargo, en las últimas décadas del siglo XX se tomaron como base para explicar las desigualdades por género en los mercados laborales (Coverman, 1988).

Las teorías estructuralistas se basan en la hipótesis de los mercados de trabajo segmentados¹¹. Esta segmentación se manifiesta en distintos niveles, como pueden ser: industrias, empresas, ocupaciones, clases, regiones geográficas, funciones en los empleos o características de los trabajadores (p. ej. el sexo, la etnia o la edad). Los estructuralistas han encontrado que las variables estructurales son tan o más importantes que las variables individuales para explicar la BSG, lo que sugiere que los modelos puramente individualistas o puramente estructuralistas resultan incompletos para explicar este tipo de desigualdad.

A continuación se expondrán la Teoría de los mercados laborales segmentados, la segmentación ocupacional y la [segregación ocupacional por sexo](#).

¹¹Se refiere a la misma dualidad expuesta previamente en la teoría de los mercados de trabajo duales.

Teoría de los mercados laborales segmentados

Como se mencionó en la perspectiva institucional, los sociólogos han identificado numerosas fallas en la perspectiva neoclásica, la más importante es el hecho de que ignora que los mercados laborales están segmentados. Peter Doeringer y Michael Piore fueron de los primeros estudiosos en proponer la teoría de los mercados de trabajo duales (Sitko, 2013). Además de la segmentación en “buenos trabajos ” y “ malos trabajos”, los sociólogos han identificado múltiples formas en las que los mercados laborales están segmentados: por zona geográfica, etnia, raza, género, salarios, mercados internos y externos, por tipo de trabajo (estándar o no estándar), ocupación y por ciudadanía¹² (Sitko, 2013)

Los sociólogos también identificaron que trabajadores con atributos de capital humano muy similares o idénticos frecuentemente ganaban salarios muy desiguales por ocuparse en los distintos segmentos. Sitko (2013) sostiene que para los empleadores no es posible vincular la productividad de los trabajadores con los salarios, en su lugar, vinculan los salarios principalmente con las posiciones. Mientras los economistas neoclásicos defienden una visión en la que leyes inmutables gobiernan los mercados laborales y estos operan de forma autónoma al Estado, los sociólogos han subrayado la inseparabilidad de la forma en que los mercados funcionan, con las políticas, leyes e instituciones de los países. Encontraron poca evidencia que apoye los modelos idealizados de los mercados de trabajo y, en general, que los mercados se autoregulen.

Los sociólogos del trabajo consideraron que dividir a la economía en dos o tres segmentos, como lo proponía la teoría de los mercados de trabajo duales, no captaba en su totalidad la complejidad de los mercados de trabajo ni los procesos que en ellos ocurrían. Los esfuerzos por probar empíricamente la teoría de los mercados de trabajo duales, dividiendo la estructura ocupacional en dos o tres segmentos, resultaron difíciles por la gran heterogeneidad que existe al interior de cada segmento (Kalleberg, 2013).

Como consecuencia, la teoría de los mercados de trabajo duales evolucionó en la teoría de los mercados de trabajo segmentados en la medida que los sociólogos encontraban variaciones al interior de los segmentos. Observaron que las estructuras de los mercados de

¹²Esta segmentación se refiere a los distintos trabajos para ciudadanos e inmigrantes de un país.

trabajo formaban en realidad un continuo, delimitado por diferencias cuantitativas, mas que por distinciones cualitativas enfatizadas por la teoría de los mercados de trabajo duales. Esto llevó a la realización de estudios que buscaban dar cuenta de las diferencias en los mercados de trabajo dentro de la economía como un todo, frecuentemente igualando los mercados de trabajo con las ocupaciones y examinando las diferencias entre ocupaciones y al interior de las mismas.

Segmentación ocupacional

En correspondencia con los sectores industriales o empresariales centrales y periféricos¹³ que define la teoría de los mercados de trabajo duales, existen también dos mercados de trabajo -primario y secundario- basados en las distintas ocupaciones. La segmentación ocupacional afirma que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos ocupacionales, uno primario integrado por “buenos trabajos” y otro secundario integrado por “malos trabajos” (Coverman, 1988).

Piore (1972) refinó el modelo del mercado de trabajo dual mediante el concepto de una subdivisión, en dos partes, al interior del segmento primario o central¹⁴. Así Piore (1972) modificó el modelo del mercado de trabajo dual en un esquema de tres partes. Dos de ellas en el segmento primario y la tercera en el segmento secundario. Las dos partes del segmento primario conforman una parte superior y otra inferior. La superior consiste en ocupaciones profesionales de nivel gerencial, que por lo general se distinguen por salarios y rangos jerárquicos altos, menos reglas formales para el cumplimiento del trabajo así como mayor autonomía y poder de iniciativa del trabajador. Los trabajos en la parte inferior se caracterizan, en general, por buenos salarios y la presencia de mercados internos, que se desarrollan principalmente por la gestión de sindicatos.

El segmento ocupacional secundario consiste, en cambio, en trabajos de ínfima importancia, mal remunerados, con poca estabilidad, pocas oportunidades para avanzar y bajas tasas de sindicalización. Existe cierto traslape entre los sectores industriales o empresariales y los segmentos ocupacionales, aunque dicho traslape no es perfecto (Coverman, 1988). La parte superior del segmento primario tiende a localizarse en las industrias o firmas centrales,

¹³Segmentos primario y secundario.

¹⁴Véase la teoría de los mercados de trabajo duales en el apartado de los aportes de la economía

pero existen muchas excepciones (Coverman, 1988). Por ejemplo, un especialista en finanzas cuya ocupación se ubica en la parte superior del segmento primario podría trabajar para una industria o empresa central (p. ej. Microsoft) o para una industria o empresa periférica (p. ej. una tienda local minorista.)

Las relaciones de control que caracterizan los trabajos de las mujeres pueden representar otra forma en la cual la estructura de recompensas al trabajo de las mujeres difiere de la de los hombres al interior de un mismo segmento. Coverman (1988) sugiere que los trabajos feminizados frecuentemente operan bajo un conjunto de reglas implícitas y procesos que pueden distinguirse claramente de las reglas y procesos a los que los trabajos masculinizados están sujetos.

Por ejemplo, el trabajo secretarial, que se clasifica en la parte inferior del segmento primario está sujeto a un sistema de control simple, característico del segmento secundario, más que al sistema formal de relaciones jerárquicas que supuestamente caracteriza la parte inferior del segmento primario. Las secretarías enfrentan un sistema de supervisión personalizado y descentralizado, escaleras jerárquicas inexistentes y bajos salarios. Su rango es determinado muchas veces a discreción, por el criterio y estatus de su supervisor directo (Coverman, 1988).

Otras ocupaciones feminizadas en las partes inferior y superior del segmento primario también presentan características similares a las de las ocupaciones del segmento secundario. Diversos estudios laborales han encontrado que la mayor probabilidad de las mujeres a ubicarse en el segmento secundario, por sí misma, explica en muy baja proporción la BSG, porque incluso cuando las mujeres se ubican en el segmento primario, enfrentan una estructura de salarios muy parecida a la del segmento secundario (Coverman, 1988). En resumen, el segmento primario no es tan ventajoso para las mujeres como lo es para los hombres. Una vez más se encuentra que la discriminación y la segregación ocupacional se confunden, puesto que los distintos resultados que hombres y mujeres obtienen en el trabajo se atribuyen a los mecanismos estructurales es decir a los segmentos primario y secundario postulado por la teoría de los mercados duales.

La segregación ocupacional por sexo

La [segregación ocupacional por sexo](#) contribuye a la [BSG](#) porque los trabajos con altas proporciones de mujeres trabajadoras generalmente ofrecen menores salarios que los trabajos con altas proporciones de hombres trabajadores, incluso cuando dichos trabajos requieren competencias similares (Looze, 2013). Se cree que esta disparidad es resultado, en gran medida, de la devaluación por parte de la sociedad del tipo de trabajo que tradicionalmente realizan las mujeres como se explicó al abordar el concepto de división sexual del trabajo.

En la literatura se ha adoptado el término *penalización por cuidados* que significa que, más allá de la proporción de mujeres en una ocupación dada, en los trabajos que requieren de funciones de cuidado de otros, los salarios son más bajos que en otros que requieren competencias similares, pero que no involucran el cuidado de otros (Looze, 2013).

La *penalización por cuidados* se debe, en gran parte, a la asociación que se establece entre las mujeres, la maternidad y los cuidados, en el sentido de que se cree que proveer de cuidados es algo natural, más que un trabajo que merece una compensación económica. La alta representatividad de mujeres en los sectores del cuidado es, por tanto, un factor que contribuye a la [BSG](#).

El término «*piso pegajoso*» se refiere a las ocupaciones típicamente feminizadas que se caracterizan por bajos salarios, bajo prestigio y pocas posibilidades de movilidad vertical (White-Berheide, 2013). Entre estas ocupaciones se encuentran asistentes administrativas, enfermeras, cocineras, cajeras, maestras de educación básica, etc. Las mujeres en estos trabajos se encuentran «*estancadas*» porque tienen muy pocas oportunidades de ascender laboralmente ya que dichas ocupaciones carecen de planes de ascenso que les permitan progresar en la escala jerárquica.

Catherine White Berheide fue quien, en 1992, desarrolló el término «*piso pegajoso*» como un contraste del término «*techo de cristal*»¹⁵. El *piso pegajoso* que muchas mujeres

¹⁵Se refiere a la baja representatividad de las mujeres en los puestos de alto nivel jerárquico laboral. Alude al hecho de que, si bien pareciera que actualmente las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ascender en la escala jerárquica de las organizaciones, prevalecen procesos implícitos, que les impiden alcanzar los niveles más altos. En la literatura también se le denomina *segregación vertical por sexo*.

experimentan al trabajar en la parte más baja de la escala jerárquica laboral es un espejo del techo de cristal que otras tantas mujeres enfrentan en la parte superior de dicha escala. El piso pegajoso simboliza la primera barrera que impide a las mujeres progresar, mientras que el techo de cristal simboliza la última barrera que les impide acceder a altos rangos (White-Berheide, 2013).

De acuerdo con White-Berheide (2013), en todos los países hay más mujeres luchando por salir de las ocupaciones de bajo estatus que mujeres intentando acceder a las posiciones de muy alto rango. La metáfora de piso pegajoso, por tanto, distingue entre los obstáculos que las mujeres trabajadoras enfrentan, para la movilidad vertical, en las partes baja o alta del escalafón laboral. En ambas situaciones, la mujer trabajadora se encuentra «estancada» en su posición actual, pero claramente existen distintas consecuencias para unas y otras.

La movilidad vertical para quienes realizan actividades administrativas en las oficinas, por ejemplo, es muy poco frecuente porque las «escaleras ocupacionales»¹⁶ son cortas o inexistentes. Las normas sociales, los estereotipos culturales así como los sistemas de poder y privilegio dan forma a las decisiones de los empleadores respecto al tipo de ocupaciones que deben asignarse a las y los trabajadores (White-Berheide, 2013).

La baja representatividad de las mujeres en puestos de alto nivel tiene consecuencias negativas, considerando que quienes ocupan estos puestos frecuentemente toman decisiones clave sobre la promoción de los empleados. Las mujeres en puestos altos son menos propensas a basar sus decisiones en estereotipos de género y por lo tanto a evaluar a las mujeres con más objetividad que los hombres en puestos altos (Looze, 2013). Las mujeres también pueden ayudar a otras mujeres brindándoles acceso a redes sociales de trabajo o siendo sus guías o mentoras. La mayor representatividad de mujeres en puestos de alto nivel se ha asociado a menores BSG en las organizaciones (Looze, 2013) .

Los sociólogos de la corriente estructuralista se enfocan en las diferentes habilidades y conocimientos que las distintas ocupaciones demandan, más que en las elecciones individuales de los trabajadores. Se plantean si en las ocupaciones feminizadas se demandan

¹⁶Se refiere a los distintos puestos ascendentes en la escala laboral y es otra metáfora acuñada por los sociólogos del trabajo.

habilidades que son bajamente remuneradas. Las ocupaciones masculinizadas involucran típicamente la manipulación de objetos físicos o el uso del poder sobre otras personas, en cambio las ocupaciones feminizadas típicamente requieren habilidades administrativas, de cuidado y de servicio social.

Por otra parte, los estudios de Reskin (1988) sugieren que la integración sexual de las ocupaciones simplemente lleva a diferentes mecanismos que mantienen la jerarquía de género en los trabajos. En su estudio sobre la integración de mujeres en ocupaciones masculinizadas en el periodo 1970-1980, Reskin (1988) encontró tres patrones emergentes que sugieren que las ganancias de las mujeres fueron meramente superficiales: 1) El reciente ingreso de mujeres a ocupaciones masculinizadas se caracteriza por una división sexual del trabajo *dentro* de dichas ocupaciones; 2) Las mujeres son contratadas en ocupaciones masculinizadas cuando estas ocupaciones se vuelven menos calificadas y con menor estatus; y 3) El ingreso de mujeres en ocupaciones previamente dominadas por hombres, significa el inicio de una resegregación, más que la integración de las ocupaciones.

Por último, Coverman (1988) reportó que casi el 40 % de la BSG se atribuye a las distintas distribuciones de hombres y mujeres en las ocupaciones. Una vez controlados criterios como la educación, a mayor número de mujeres dentro de una ocupación, más bajos serán los salarios de quienes participen en ésta, indistintamente si son hombres o mujeres.

1.3. Conclusiones

En este capítulo se revisaron los aportes de la economía y de la sociología al estudio de las BSG. Los aportes de la economía se clasifican en dos aproximaciones: la neoclásica y la institucional. Los economistas neoclásicos justifican el incremento de las desigualdad salarial por género en función de un marco de oferta y demanda laboral en mercados competitivos en donde las empresas buscan maximizar sus ganancias. En contraste, la aproximación institucional afirma que las BSG no solo se deben al cambio tecnológico sino a distintos factores causales, tales como: la liberalización comercial, los cambios en las relaciones laborales y la organización de la economía en segmentos que operan bajo principios muy distintos.

Los aportes de la sociología, a semejanza de la economía, dividen los determinantes de la BSG en individuales y estructurales, enfatizando que ambos juegan un papel importante. En los aportes de la sociología destacan la teoría de los mercados de trabajo duales, la teoría de los mercados de trabajo segmentados y la segregación ocupacional. La hipótesis central de los mercados de trabajo duales es la subsistencia de un segmento primario y otro secundario, un dualismo, donde operan factores normativos y de costumbres que determinan los salarios en lugar de factores competitivos.

Como se adelantó en la introducción, para responder la pregunta de investigación que se ha planteado en este trabajo: *En las zonas altamente urbanizadas de México, en el año 2019, ¿Cómo se comparan, en magnitud, las BSG en el sector terciario con las de la economía en su conjunto?*, se estimarán las BSG con base en tres dimensiones analíticas que comprenden tanto los factores individuales como los estructurales.

La primera dimensión, características sociodemográficas de la población subordinada y remunerada, se vincula con los factores individuales. Las variables seleccionadas para operacionalizar esta primera dimensión son:

- edad
- estado civil
- posición en el hogar
- nivel educativo
- disciplina de estudios

La segunda dimensión, estructura del mercado laboral del país, comprende factores estructurales. Las variables seleccionadas para operacionalizar esta segunda dimensión son:

- posición en el trabajo
- subsector de actividad
- clasificación del empleo en la primera actividad
- tipo y tamaño de la unidad económica

La tercera dimensión, condiciones laborales de los trabajadores, comprende factores estructurales al igual que la segunda dimensión. Las variables seleccionadas para operacionalizar esta tercera dimensión son:

- jornada de trabajo semanal¹⁷
- acceso a instituciones de salud
- nivel de ingreso
- tipo de percepción de los trabajadores subordinados y remunerados
- disponibilidad y tipo de contrato escrito
- afiliación a un sindicato

¹⁷Es importante mencionar que la jornada de trabajo puede ser a la vez un factor individual y estructural. Por una parte, puede estar determinada por una decisión voluntaria del trabajador y por otra, como se vió en el capítulo, por una insuficiencia de oferta de empleos de tiempo completo o por restricciones de tiempo que enfrentan las mujeres debido a la desigual división sexual del trabajo.

Capítulo 2

Antecedentes empíricos en México

2.1. Introducción

En este capítulo se revisan algunos trabajos empíricos que se han realizado sobre la **Brecha salarial por género (BSG)** en México que cubren el periodo de análisis 1987-2018. Existe una amplia literatura en el país sobre el tema, principalmente escrita desde la ciencia económica. El interés de las y los investigadores por estudiar esta problemática se ha centrado en comprender cómo se relacionan los cambios estructurales que la economía y los mercados laborales del país han experimentado por una parte y las **BSG** por otra parte.

Durante las décadas de 1970, 1980 y 1990, México experimentó cambios profundos en su economía y en sus mercados laborales. Entre estos cambios destacan los siguientes: 1) Migración de zonas rurales a urbanas; 2) Rápido crecimiento de la población en edad de trabajar¹; 3) Caída de los ingresos reales tanto de hombres como de mujeres en el periodo 1983-1987 (Brown, Pagán & Rodríguez-Oreggia, 1999) y 4) Un intenso proceso de apertura comercial e integración económica entre E.U.A, Canadá y México.

Teniendo en cuenta estos importantes procesos, resulta de la mayor relevancia plantear las preguntas: ¿Cómo afectaron estos cambios las brechas salariales por género en el país? y ¿Cuál ha sido la evolución de la **BSG** en el tiempo?

Otras preguntas de investigación que los autores en México se han planteado se refieren a la variabilidad de la brecha entre distintos grupos poblacionales según características sociodemográficas (Pagán y Ullibarri (2000); Calónico y Ñopo (2008)), entre regiones del país (Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo, 2014), entre distintas ocupaciones (Brown et al., 1999) y entre grupos con características distintas (Pagán & Ullibarri, 2000). Es decir, todos los autores han abordado por lo menos una de las tres dimensiones analíticas eje de este

¹La tasa de crecimiento anual de la fuerza laboral de México era de 3.2 % en 1993

trabajo.

En primer lugar se explicará el concepto de *Sesgo de Selección en la Participación Laboral de las Mujeres* y la importancia de tomarlo en cuenta en los estudios empíricos sobre la BSG. En segundo lugar se expondrán los trabajos revisados ordenándolos cronológicamente por el periodo de análisis que comprendieron. Se mencionarán los principales objetivos, las fuentes de datos, las metodologías utilizadas, las teorías en las que se apoyaron y los resultados obtenidos.

Por considerarse de especial relevancia, al final de la lista de autores se menciona el estudio de Platt, Prins, Bates y Keyes (2016) escrito por investigadores estadounidenses para el análisis de la población de ese país. Aborda los efectos de las desigualdades por género (en el trabajo) en la salud mental de las mujeres. La importancia de este estudio radica en ampliar el rango de efectos de las desigualdades por género en el trabajo, puesto que en la literatura académica se han enfatizado las consecuencias económicas principalmente. No se encontró un artículo similar para México, lo que plantea un área de oportunidad de investigación para los profesionales de las ciencias sociales y de la salud.

Una cuestión relevante en las estimaciones de las BSG, es la necesidad de corregir por el sesgo de selección de participación de las mujeres en el mercado laboral (Pagán & Ullibari, 2000; Martínez-Jasso & Acevedo-Flores, 2000; Rubli-Ornerlas, 2012; Arceo-Gómez & Campos-Vázquez, 2014). Este sesgo surge porque no todas las mujeres deciden participar en dicho mercado. De acuerdo con Rubli-Ornerlas (2012), la decisión de incorporarse a los mercados laborales es de carácter endógeno y depende, parcialmente, de las características que definen el salario esperado. El sesgo de selección implica que las mujeres que ingresan al mercado laboral no son necesariamente comparables a los hombres trabajadores.

Un sesgo de selección positivo indicaría que las mujeres que trabajan se ubican en la cola derecha de la distribución de salarios y, por lo tanto, su ingreso esperado es mayor que el promedio de todas las mujeres de la población. Un sesgo de selección negativo, en cambio, indicaría que las mujeres que trabajan se ubican en la cola izquierda de la distribución de salarios y, por lo tanto, su salario esperado es menor que el promedio de todas las mujeres de la población (Rubli-Ornerlas, 2012).

La importancia de la corrección radica en que las brechas salariales observadas pueden ser artificialmente bajas (altas) si existe selección positiva (negativa) de las mujeres. El procedimiento es necesario principalmente en dos situaciones: 1) cuando se comparan **BSG** entre países y 2) cuando se comparan **BSG** en el tiempo, en países con incrementos sustantivos en la participación laboral de las mujeres (Arceo-Gómez & Campos-Vázquez, 2014). Cuando no se realiza la corrección en estudios comparativos internacionales, se estaría suponiendo erróneamente que en todos los países analizados las mujeres se comportan de la misma forma en cuanto a su participación laboral (Rubli-Ornerlas, 2012).

Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) explican que los resultados de su análisis indican que quienes no trabajaban en el año 2000, estaban dispuestos a hacerlo si el salario ofrecido fuera más alto. De esta forma, las personas fuera del mercado laboral, especialmente las mujeres, poseen ciertas características no observadas que presionan hacia arriba el salario de oferta e incrementan la probabilidad de decidir no entrar al mercado de trabajo.

Después de corregir por el sesgo de selección, Rubli-Ornerlas (2012), Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) encontraron que la **BSG** aumentó, lo que indicaría que en México existe un sesgo de selección positivo de las mujeres, es decir, las mujeres en la parte alta de la distribución de salarios son quienes deciden trabajar.

Por lo que se refiere a las metodologías utilizadas en los estudios empíricos que se presentarán a continuación, los investigadores han desarrollado distintos métodos. Un punto de inicio lo marca el influyente trabajo sobre métodos de descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) (**OB**²) que se ha convertido en una de las herramientas más utilizadas. La idea común de estos métodos es separar la brecha observada en distintas partes, a las que se les asigna un significado o interpretación económica. De esta forma los determinantes que subyacen a la brecha se evalúan con base en la magnitud de su contribución a la brecha no ajustada.

Dos aportes empíricos del trabajo de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) resultan im-

²Con fines de simplificación, a partir de este momento se hará referencia a esta técnica como «Descomposición **OB**»

portantes para la reflexión teórica: 1) La existencia misma de disparidad de ingresos entre grupos definidos por su raza y/o sexo y 2) La prueba de que tal disparidad no puede ser completamente explicada por la productividad de los componentes de esos grupos ni por su inserción ocupacional específica (Martínez-Jasso & Acevedo-Flores, 2000). La parte «no explicada» o «no justificada» se atribuye, en parte, a la discriminación³. La mayoría de los estudios empíricos que utilizan esta metodología tratan de estimar la magnitud de esta parte no explicada. La metodología OB pondera los factores explicativos por dotaciones, discriminación salarial plena y los factores no considerados representados por las constantes (Martínez-Jasso & Acevedo-Flores, 2000).

Las aproximaciones difieren en dos aspectos. En cuanto al primero, la brecha no ajustada se define de distintas formas. La descomposición propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) se enfoca en la brecha en los ingresos medios por hora entre trabajadores y trabajadoras. Si bien esta técnica ha sido ampliamente utilizada, los académicos han propuesto un análisis alternativo con el argumento de que las medias no son el mejor indicador, debido a que su distribución no se comporta como una variable aleatoria normal (Mendoza-González, Cardero-García & Ortiz-García, 2017). Las propuestas alternativas se basan en técnicas semiparamétricas, estiman brechas en distintos cuantiles de la distribución salarial, verificando así el diferencial en niveles de ingresos bajos, medios y altos (DiNardo, Fortin & Lemieux, 1995).

En cuanto al segundo aspecto, en la aproximación OB se lleva a cabo una descomposición de la brecha de tipo transversal en un tiempo dado. De forma alternativa, Juhn, Murphy y Pierce (1993) proponen descomponer los cambios de la brecha en el tiempo en una parte atribuible a factores de género y en otra parte atribuible a los cambios en los niveles generales de desigualdad salarial.

³Se atribuye parcialmente a la discriminación porque en la parte no explicada también pueden encontrarse las capacidades innatas de las personas y la diferencia en la calidad de la educación.

2.2. Trabajos empíricos publicados en el periodo 1987-2018

1. Brown et al. (1999) analizaron la BSG en el periodo 1987-1993 con base en datos correspondientes a los terceros trimestres de los años 1987 y 1993 de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Su principal objetivo fué investigar el efecto de la estructura ocupacional en la brecha. La importancia de este enfoque radica en que las barreras a la entrada en ciertas ocupaciones son más fuertes y están más extendidas en países en vías en desarrollo como México que en los países desarrollados.

Brown et al. (1999) se apoyaron en la Teoría del capital humano; no corrigieron por sesgo de selección de las mujeres y estimaron el Índice de Duncan para medir la segregación ocupacional por sexo en el periodo de análisis. Posteriormente, realizaron una primera descomposición con la técnica de Wellington (1993) que permite estudiar los cambios de la brecha en el tiempo, desagregándolos en dos componentes: cambios en las características personales y cambios en los retornos a dichas características. Finalmente llevaron a cabo una segunda descomposición aplicando la técnica OB para analizar el efecto de la estructura ocupacional.

Los autores precisan los siguientes cambios importantes en los indicadores laborales que ocurrieron en el periodo de su análisis: La tasa de participación económica femenina se incrementó de 33.1 % a casi 38 %. Las mujeres, particularmente las solteras, experimentaron un incremento significativo en sus ingresos reales y un decremento en la segregación ocupacional por sexo. Los ingresos reales crecieron a una tasa anual promedio de 4.0 % tanto para hombres como mujeres sin embargo, los ingresos de los hombres fueron menos volátiles que los de las mujeres. Los ingresos de las mujeres se estancaron en el periodo 1987-1990 pero crecieron a una tasa promedio anual de 8.1 % de 1991 a 1993.

Brown et al. (1999) calcularon la Razón de salarios por género (RSG)⁴, los valores que estimaron fueron: 0.79 en 1987; 0.75 en 1990-1991 y 0.78 en 1993. Es decir, de 1987 a 1990-91 ocurrió un descenso en la razón que perjudicó a las mujeres, posteriormente de 1991 a 1993 ocurrió un ligero incremento que redujo, aunque muy ligeramente, la desigual-

⁴Se refiere al cociente entre el salario promedio de las mujeres y el salario promedio de los hombres. Es otra forma de medir la BSG

dad.

Los autores plantean que la ocurrencia simultánea del crecimiento de las tasas de participación femenina en el periodo 1987-1993 y la reducción de la **Razón de salarios por género (RSG)**⁵, pueden ser resultado de una estrategia de las empresas para reducir costos laborales, mediante la sustitución de fuerza de trabajo masculina por femenina, aprovechando los salarios relativamente más bajos de la mujeres.

Brown et al. (1999) encontraron que en el periodo de estudio la brecha *creció* de un nivel inicial de 20.8 %, en 1987, a 22 %⁶, en 1993. Este resultado contrasta con el de otros países en los que la brecha *disminuyó* en el mismo periodo. De acuerdo con Brown et al. (1999), este crecimiento se debió a tres causas principalmente: 1) Cambios en las dotaciones de capital humano por incrementos en los niveles educativos de los hombres; 2) Cambios en las diferencias en los salarios por hora; y 3) Cambios en la estructura regional de los salarios.

Hallaron que tanto en 1987 como en 1993 las ocupaciones que mostraron las **BSG** más amplias fueron obreros y comercio. Sin embargo, para 1993, la brecha con base en salarios mensuales había crecido significativamente en las ocupaciones profesionales y gerenciales. La experiencia laboral⁷ fué mayor entre los hombres que entre las mujeres, sin embargo, un resultado crítico de los investigadores radica en que la brecha en la experiencia se redujo de 4 años en 1987 a 3 años en 1993. Además, las tasas de trabajo de tiempo parcial fueron más altas para las mujeres que para los hombres e incluso crecieron para ellas de 1987 a 1993.

Tanto para hombres como para mujeres, la tasa de retorno a la educación fué significativamente mayor en las ocupaciones de nivel gerencial que en cualquier otra ocupación. También hallaron que, en la mayoría de las ocupaciones, los ingresos se incrementan con los años de experiencia pero a una tasa decreciente. Asimismo descubrieron que, en casi todas las ocupaciones, los hombres casados y las mujeres casadas⁸ obtienen un premio salarial.

Brown et al. (1999) también encontraron diferencias significativas entre ocupaciones

⁵Una reducción de la razón de salarios por género equivale a un aumento de la **BSG**.

⁶En puntos logarítmicos.

⁷Se midió la experiencia potencial que se define como la edad menos los años de educación menos seis.

⁸En menor medida las mujeres casadas que los hombres casados.

en los premios o reducciones salariales para quienes trabajan en empresas informales. Asimismo, encontraron diferencias grandes en las BSG entre las regiones del país, excepto en el caso de las mujeres operadoras y en el de los varones en ocupaciones vinculadas con la educación.

Encontraron también que en los siete años observados, la mayor parte de la brecha se generó por diferencias en los retornos a los atributos individuales y no por diferencias de género en las dotaciones de capital humano. Este resultado refuerza el supuesto de discriminación contra las mujeres porque los cambios en la composición por género en la fuerza laboral jugaron un papel insignificante en las brechas salariales. Una vez que los investigadores controlaron por la variable ocupación, la proporción de la brecha explicada por la diferencia en los retornos a los atributos se incrementó de 69.3 % a 76.0 % en 1987, y de 53.5 % a 68.1 % en 1993.

2. Pagán y Ullibarri (2000) analizaron la BSG en los años 1995 y 2000 con base en datos correspondientes al tercer trimestre de 1995 y de 2000 de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Su principal objetivo fué estudiar el papel de la heterogeneidad de grupo sobre la BSG. Se basaron en la Teoría del capital humano; incorporaron zonas urbanas y rurales; no tomaron en cuenta el sector informal y corrigieron por sesgo de selección de las mujeres.

Aplicaron la metodología propuesta por Jenkins (1994), que consiste en el cálculo de un índice, Índice de Jenkins (IJ), que se emplea para analizar la distribución de la parte no explicada de la BSG entre grupos heterogéneos. La ventaja de este índice es que puede descomponerse para analizar la cuantía de la parte no explicada de la brecha que diferentes subgrupos de mujeres en la muestra experimentan. Particiona la muestra en g conjuntos mutuamente excluyentes (conforme a la edad, nivel educativo, subsector de actividad, etc), el índice puede descomponerse como la suma ponderada de los índices para cada subgrupo.

Pagán y Ullibarri (2000) consideran que una aproximación más útil que la de OB para la elaboración de políticas públicas en la materia, sería tomar en cuenta la distribución completa de la parte injustificada de la BSG, porque se esperaría mayor heterogeneidad entre grupos con características sociodemográficas acotadas, es decir, la parte no explicada de la

brecha variará con base en la edad, los niveles educativos y de experiencia, las regiones y los subsectores de actividad. Esto sucederá particularmente en países con altos niveles de desigualdad social como México.

Pagán y Ullibarri (2000) encontraron que en el año 1995, la brecha *no explicada* en México era de 10.43 %. Hallaron que casi la mitad de la parte de la brecha no explicada es atribuible al grupo de mujeres entre 16 y 30 años. En parte porque este grupo representa el 57 % de las mujeres empleadas. Sin embargo observaron un claro punto de inflexión en la edad 30 mostrando que las mujeres de mayor edad enfrentan una brecha no explicada mayor que las mujeres de menor edad.

En cuanto al estado civil, Pagán y Ullibarri (2000) observaron que las mujeres casadas experimentan un «premio» salarial con respecto a las solteras, superior al que experimentan los hombres casados con respecto a los solteros. Los autores consideran que las mujeres casadas en los países en desarrollo como México tienen menor probabilidad de estar empleadas que las mujeres casadas en los países industrializados. Como consecuencia, las mujeres casadas empleadas en los países en desarrollo se seleccionan positivamente en el empleo remunerado comparativamente con las mujeres solteras y, por lo tanto, perciben salarios relativamente mayores.

Por lo que se refiere al nivel educativo, la parte no explicada es mayor entre personas con baja y alta escolaridad⁹ y entre personas con mayor experiencia, lo que indicaría la existencia de «pisos pegajosos» y «techos de cristal». Por otra parte encontraron que, entre las personas con mayor nivel educativo, existe un «premio salarial» mayor para los hombres que para las mujeres.

Los autores descubrieron que, a diferencia de los hombres que trabajan en el sector público, las mujeres empleadas en dicho sector reciben un «premio» salarial de 12.5 % respecto a las mujeres empleadas en el sector privado. Los investigadores atribuyen este resultado a que en el sector público, tiende a existir un compromiso más firme con el empleo de las mujeres y la igualdad salarial y, en parte debido a este compromiso, las mujeres enfrentan menores grados de discriminación laboral que en el sector privado.

⁹Con grado de Licenciatura o superior

Hallaron que tanto hombres como mujeres empleados en el sector informal perciben ingresos inferiores a hombres y mujeres empleados en el sector formal respectivamente, pero la diferencia es mayor para los hombres que para las mujeres. Lo anterior podría deberse a los menores salarios de las mujeres en el sector formal y no a una desventaja para los hombres. Observaron que el **IJ** se relaciona inversamente con el tamaño de la empresa¹⁰ y el índice fue mayor en los sectores privado e informal.

Con respecto a la localización geográfica, también hallaron diferencias significativas regionales en la parte injustificada de la **BSG**, con las brechas más grandes en las regiones centro y norte de México, quizás como resultado de la alta segregación ocupacional que experimentan las mujeres en la zona norte del país.

3. Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) analizaron la **BSG** en el año 2000 con base en la **Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)**. Se apoyaron en las teorías del capital humano y de la discriminación; utilizaron la metodología **OB**; aplicaron la corrección por sesgo de selección de las mujeres y estudiaron los ámbitos rural y urbano de forma separada.

Para llevar a cabo la corrección por sesgo de selección, Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) aplicaron la técnica de Heckman, 1979 que consiste en definir una función probit de participación laboral para los individuos en la muestra, independientemente de su participación económica. A partir de los residuos de esta función, se calcula una nueva variable que se añade como regresora en las funciones de ingreso determinadas en la técnica **OB**.

Como variable dependiente en las funciones de ingreso, ocuparon el logaritmo de los salarios por hora, en lugar del salario mensual, variable comúnmente empleada en estudios sobre discriminación. Con el uso de los ingresos por hora minimizaron la probabilidad de una sobre-estimación del índice de discriminación. Como variables independientes emplearon la edad, educación, experiencia, estado civil, ámbito de la localidad, área geográfica en

¹⁰Es decir, la parte no explicada es menor en empresas grandes.

donde vive el trabajador¹¹, posición en el empleo, ocupación y rama de actividad. Las autoras encontraron evidencia de que en el país coexisten BSG, segregación ocupacional por sexo y discriminación en contra de las mujeres como fenómenos que desvalorizan su aporte social y económico al país.

Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) señalan que la oferta laboral femenina en México no se caracteriza por la juventud y soltería de las mujeres, como sucedió en la década de los años 1970, sino que se integra cada vez más por la población femenina adulta, lo cual refleja una integración a la fuerza laboral de segmentos de mujeres que tradicionalmente no participaban en el trabajo remunerado.

Descubrieron rendimientos decrecientes de capital humano conforme aumenta la edad de las personas y, que en las áreas urbanas, el rendimiento al estado civil es negativo en ambos sexos, es decir la tasa de retorno es desfavorable a los casados. En relación con el nivel socioeconómico, Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) hallaron que los retornos salariales de las personas en niveles socioeconómicos más bajos son menores respecto a aquéllas en niveles socioeconómicos altos, en concordancia con la hipótesis que plantea que los más pobres participan en menor proporción que los de mejor posición económica, puesto que se supone que su inserción en el mercado laboral implica costos de oportunidad más altos, debido a los bajos salarios a los que pueden aspirar por su escaso capital humano y los obstáculos que enfrentan para compaginar sus actividades remuneradas y sus responsabilidades familiares, sobre todo en el caso de las mujeres.

Descubrieron brechas importantes en los tres sectores de la economía: primario, secundario y terciario. Concluyeron que las personas que trabajan en el ámbito rural enfrentan mayor desventaja tanto en salarios como en educación, con respecto a las del área urbana. La mujer rural percibe un salario significativamente menor al del hombre.

Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) encontraron las siguientes diferencias por sexo en las áreas urbanas en el año 2000. Los hombres en relación con las mujeres: participaron más en las actividades remuneradas (75.7 % vs 35.2 %); dedicaron, en promedio semanalmente, más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres (48.9 vs 39.8 hrs); tra-

¹¹Definieron cuatro áreas geográficas: Norte, Sur, Centro-Occidente y Centro.

bajaron en menor proporción a tiempo parcial (10 % vs 29 %); contaban en promedio con menos años de educación (8.8 vs 9.1 años) y finalmente, contaban en promedio con más años de experiencia (21.8 vs 21.2 años).

Su análisis muestra que en las áreas urbanas, las actividades que concentran una proporción importante de mujeres son: comercio (24 %); industria manufacturera (18 %); servicios educativos (12 %); servicios de salud y asistencia (7 %) y servicios personales en alojamiento y preparación de alimentos (7 %). Además, las autoras observaron que las mujeres estaban sobrerrepresentadas en ocupaciones de baja calificación. El 17 % de las mujeres trabajaban como vendedoras o dependientas (contra el 11 % de los hombres); el 15 % como secretarías u oficinistas (contra el 5 % de los hombres) y el 12 % como trabajadoras domésticas (contra prácticamente el 0 % de los hombres).

Las investigadoras reportaron que en los estados de Chiapas, Oaxaca, Tabasco, Campeche, Veracruz, Guerrero, Yucatán y Q. Roo, existen rendimientos negativos para ambos sexos. En cambio en los estados de la región Norte como BC, Coahuila, Chihuahua, Durango, Nuevo León, Sinaloa y Sonora los rendimientos son positivos. Observaron un rendimiento negativo para las mujeres que trabajan en los estados de la región Centro-Occidente, es decir, Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit y Querétaro.

De acuerdo con Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) la discriminación contra la mujer se vincula con las características de la estructura del mercado de trabajo. Encontraron evidencia de que dicha estructura establece un salario inicial de contratación superior para los hombres que para las mujeres a pesar de que ambos cuenten con el mismo nivel de productividad. Por consecuencia las mujeres deben enfrentar desventajas desde el inicio de su inserción laboral que tendrán efectos a largo plazo.

Mediante su análisis comprobaron que la discriminación existe en gran medida porque la estructura del mercado laboral ofrece salarios distintos: según el sexo, sin tener en cuenta otras características de rendimiento potencial que favorecerían a la mujer. La discriminación, señalan las autoras, contiene un criterio de alto prejuicio social que se refleja en una preferencia subjetiva de contratación y pago salarial favorable a los trabajadores varones.

Por otra parte encontraron un sesgo de selección negativo de las mujeres, es decir que las mujeres que en el año 2000 no trabajaban estarían dispuestas a hacerlo si el salario de oferta fuera más alto que el salario de reserva¹². Por ello las autores recomiendan reducir la diferencia entre el salario ofrecido y el salario de reserva con el objeto de incrementar la participación laboral de las mujeres.

4. Calónico y Ñopo (2008) analizaron la BSG, la segregación ocupacional por sexo¹³ y la segregación vertical¹⁴ en el periodo 1994-2004 en localidades urbanas de México, con base en la ENEU. Su principal objetivo fué analizar el papel que juegan las segregaciones ocupacionales horizontal y vertical en las BSG. Exploraron el papel de las características individuales y familiares en los dos tipos de segregación y en la BSG. Aplicaron una técnica no paramétrica de comparación de pares que les permitió explorar el papel que juegan las diferencias de capital humano por género en la segregación y en los ingresos.

Los autores señalan que la segregación ocupacional por sexo es particularmente alta en la región de América Latina (AL). Concluyeron que en la región, la segregación vertical es una norma comúnmente aceptada en los mercados laborales, por lo que existen razones para creer que estas prácticas corresponden a la permanencia de roles de género tradicionales y no a una asignación eficiente de los recursos humanos. Consideran que reducciones en la segregación ocupacional por sexo y en la segregación jerárquica, representan acciones clave de política pública que podrían mejorar la eficiencia general de los mercados de trabajo.

Sus preguntas de investigación fueron: 1) ¿En qué medida cambiaría la segregación ocupacional por sexo si hombres y mujeres tuvieran la misma distribución de características observables?, 2) ¿En qué medida cambiaría la BSG si hombres y mujeres tuvieran la misma distribución de características observables? y 3) ¿En qué medida cambiaría la BSG si se eliminaran la segregación ocupacional por sexo y la segregación jerárquica?

Calónico y Ñopo (2008) midieron las segregaciones horizontal y vertical utilizando el

¹²El salario de reserva se define como el valor mínimo necesario en la remuneración que se requiere para que un individuo decida incorporarse al mercado de trabajo. Martínez-Jasso y Acevedo-Flores, 2000

¹³También denominada segregación horizontal.

¹⁴También denominada segregación jerárquica.

Índice de Duncan (Duncan & Duncan, 1955). El índice toma valores entre 0 y 1; entre mayor es su valor mayor segregación representará. Para la medición de la segregación horizontal, calcularon el índice en siete ocupaciones definidas al nivel de un dígito (profesionales y técnicos, gerentes, personal administrativo, vendedores, trabajadores en el sector servicios, trabajadores en actividades agrícolas y trabajadores en actividades industriales). Para la medición de la segregación vertical utilizaron categorías jerárquicas en lugar de ocupaciones; el cuestionario de la ENEU incluía cinco categorías (gerentes, trabajadores por cuenta propia, trabajadores por pieza o comisión, trabajadores con sueldo fijo y miembros de cooperativas).

Tomaron en cuenta las siguientes ocho actividades de las empresas: agricultura; industria extractiva y electricidad; manufactura; construcción; comercio; comunicaciones y transportes; servicios; y administración pública y defensa.

Respecto a la segregación horizontal, encontraron los niveles más altos en las empresas dedicadas a la construcción y a las comunicaciones y transportes, y los niveles más bajos en las empresas dedicadas a la manufactura. Por otra parte, en cuanto a la segregación vertical, encontraron el nivel más alto en las empresas dedicadas a las comunicaciones y transporte, y el nivel más bajo en la administración pública y defensa. En general, la segregación horizontal resultó significativamente mayor que la vertical. Según Calónico y Ñopo (2008) ambos tipos de segregación han decrecido en México aunque de forma leve. Durante el periodo de diez años que analizaron, la segregación horizontal cayó en dos puntos porcentuales mientras que la segregación vertical cayó tres puntos porcentuales.

Mientras los trabajadores jóvenes enfrentan menores niveles de [segregación ocupacional por sexo](#), la [segregación jerárquica](#) parece permanecer constante en todos los ciclos de vida. La [segregación ocupacional por sexo](#) es menor entre las personas solteras que entre las casadas mientras que en la segregación vertical ocurre la relación opuesta, es decir es menor entre los casados que entre los solteros.

Al igual que en la mayoría de los mercados laborales, en México la [segregación ocupacional por sexo](#) es menos pronunciada entre quienes tienen mayores niveles de escolaridad. No obstante, de acuerdo con los autores, la [segregación jerárquica](#) es marcadamente más pronunciada entre quienes tienen mayor escolaridad. Ambos tipos de segregación son más

pronunciadas en empresas pequeñas. Aunque en el sector público la [segregación jerárquica](#) no es tan pronunciada, los niveles de la segregación ocupacional son muy similares a los existentes en el sector privado

Sus resultados sugirieron que la total eliminación de la segregación vertical reduciría en cinco puntos porcentuales la [BSG](#); mientras que la eliminación de la segregación horizontal u ocupacional la incrementaría en aproximadamente seis puntos porcentuales. Además el papel de la segregación horizontal u ocupacional en las brechas salariales creció en magnitud durante el periodo de análisis mientras que el papel de la segregación vertical en las brechas salariales disminuyó.

5. [Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo \(2014\)](#) analizaron la [BSG](#) por regiones de México en los años 2000 y 2004 con base en datos de la [ENEU](#). Sus resultados indican que a nivel nacional, existen diferencias salariales por sexo a favor de los hombres del orden del 20 % y que más del 85 % de estas desigualdades se vinculan con la discriminación, porque son desigualdades no atribuibles a las dotaciones de capital humano. Por regiones existe un comportamiento heterogéneo, con oscilaciones entre el 15 % y el 25 %.

Las preguntas de investigación de su trabajo fueron: El fenómeno de la discriminación salarial, ¿se expresa de manera homogénea en México o es diferentes por regiones?. En su estudio concluyeron que la disparidad salarial entre regiones es significativa, la brecha se estimó en la región centro en 25 % mientras que en la ciudad de México en 15 %. De 2000 a 2004 no detectaron cambios en el orden por regiones, por lo que los autores consideraron que los niveles de desigualdad existentes dentro de las mismas se asocian con elementos estructurales, puesto que permanecen en el tiempo y mantienen un orden.

[Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo \(2014\)](#) detectaron que las mayores remuneraciones encontradas en la zona de la frontera norte del país no están asociadas con mayores rendimientos educativos ni con mayor retribución a la experiencia, sino con un alto piso salarial mayor al resto de las regiones. Las diferencias de salarios entre regiones no solo se atribuyen a desigualdades en los rendimientos educativos o nivel de experiencia sino a los niveles de remuneraciones iniciales. En la capital del país se detectaron los rendimientos educativos más elevados pero la remuneración a la experiencia fue inferior al promedio. En las distintas

regiones del país los rendimientos al capital humano fueron distintos.

La parte no explicada de la brecha salarial representó más del 70 % en todas las regiones por año, porcentaje que es muy elevado. En las regiones sur y en la capital del país, el porcentaje es superior al 100 %, lo que significa que, en ausencia de discriminación, el ingreso promedio de las mujeres debería ser mayor al de los hombres. En estos casos, la discriminación es mayor que la desigualdad salarial total. Por último, Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014) reconocieron una tendencia hacia la homogeneización regional del porcentaje de la desigualdad no explicada por características laborales, aunque de un año a otro, el nivel de esta parte de la brecha creció.

6. Mendoza-Cota y García-Bermúdez (2009) analizaron la BSG a nivel nacional y por regiones en el año 2006 con base en la ENEU. Las regiones en las que dividieron el país fueron: norte, centro y sur. Se apoyaron en la Teoría del capital humano y se basaron en la metodología OB. Concluyeron que la BSG es evidente, incluso al controlar por horas trabajadas y nivel educativo.

Observaron que:

- Las hombres recibieron mayores salarios promedio que las mujeres, tanto por hora como mensuales, *en cada uno* de los grupos de edad en que clasificaron a la población bajo estudio.
- Los hombres casados percibieron un salario mensual promedio de \$20,899 pesos y las mujeres de \$15,763; los hombres solteros ganaron \$18,037 pesos y las mujeres \$13,731, lo que evidencia desventajas para las mujeres en todos los estados civiles.
- A nivel nacional, las mujeres contaban con 11.1 años de escolaridad y los hombres con 9.7 años. En cada una de las tres regiones analizadas se encontró una situación similar.
- Al interior del grupo de personas con estudios de nivel licenciatura, el salario mensual promedio de los hombres fué de \$20,046 pesos, mientras que el de las mujeres fué de \$14,990 pesos.

- Los hombres contaban en promedio con mayor experiencia que las mujeres. 18.6 años a nivel nacional, 19.1 años en la región norte y 19 años en la región sur.
- Los hombres percibieron mayores ingresos promedio que las mujeres, tanto por hora como mensuales, a nivel nacional y en las tres regiones analizadas.

Con base en salarios mensuales, los autores encontraron una **BSG** de 26 % a nivel nacional, de 20 % en la región norte y de 28 % en la región sur. Dentro de los grupos de personas sin y con estudios universitarios la **BSG** fué del 27 % y 25 % respectivamente.

En contraposición a los hallazgos de Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) respecto a los retornos según el estado civil, Mendoza-Cota y García-Bermúdez (2009) observaron que las personas casadas perciben salarios mayores que los que reciben las personas solteras. Las **BSG** en el grupo de casados fué de 25 % y en el de solteros fué de 24 %.

7. Popli (2013) analizó la **BSG** en los sectores formal e informal en el periodo 1996-2006. Estudió las brechas en toda la distribución de los salarios y no sólo en los promedios, al igual que lo hicieron Pagán y Ullibarri (2000) y Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) aplicando un método no paramétrico. Corrigió por sesgo de selección de las mujeres, mediante un modelo multinomial logit con el que calculó separadamente las probabilidades de emplearse como asalariado en el sector formal y en el informal.

A partir de las probabilidades de empleo estimadas, la autora calculó un término de corrección por sesgo de selección, el cual posteriormente fue usado como variable independiente en las ecuaciones de salarios de los sectores formal e informal.

Sus principales objetivos fueron estudiar la parte no explicada de la brecha y los efectos en la **BSG** derivados del proceso de liberalización comercial que inició con la incorporación de México al **Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT)** en 1986 y al **Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)** en 1992. La autora considera a México como un país de particular interés para analizar las disparidades de género en el trabajo remunerado, dada la alta proporción de trabajadores que se ocupan en el sector informal.

Parte del hecho de que la evidencia empírica sobre los efectos de la liberalización comercial en la [BSG](#) es confusa. Por una parte, se cree que a medida que la competencia crece, los rendimientos de los empleadores discriminadores decrecen, reduciendo la discriminación que enfrentan las mujeres. Sus salarios en general se incrementan e ingresan a ocupaciones mejor pagadas. Por otra parte, los efectos negativos de la apertura comercial incluyen un descenso en los precios de los bienes producidos por las mujeres y una masculinización de ocupaciones típicamente femeninas como en el caso de las maquiladoras en México.

Concluye que la [BSG](#) en México difiere según el sector de empleo. Mientras la brecha no corregida por sesgo de selección en la participación laboral de las mujeres es menor en el sector formal que en el informal; una vez hecha la corrección la brecha es mayor en el sector formal que en el informal, lo cual contrasta con los resultados de los autores revisados previamente. La parte de la brecha no explicada, es decir la parte que comprende la discriminación, también varía por sector, siendo más alta en el sector formal que en el informal.

8. [Rubli-Ornerlas \(2012\)](#) analizó la [BSG](#) en Argentina, Brasil y México en los años [2000](#) y [2008](#) con base en la [ENIGH](#). Sus dos principales objetivos fueron: 1) alertar sobre la importancia de corregir por el sesgo de selección de las mujeres; 2) determinar qué parte de las brechas puede deberse a la discriminación y si esta parte se incrementó o disminuyó en el tiempo. Corrigió por sesgo de selección de las mujeres y aplicó la técnica [OB](#). Una de las aportaciones más relevantes de este estudio es que plantea la necesidad de estudiar el comportamiento de largo plazo de los sesgos de selección.

En primer lugar encontró que México tenía la tasa de participación laboral femenina más baja de los tres países en los dos años bajo estudio. Por lo que se refiere propiamente a las estimaciones de la [BSG](#), encontró que en los años 2000 y 2008, a nivel nacional la brecha no corregida era cercana a cero, no obstante en 2000 era negativa y en 2008 positiva lo que indica que, aunque su valor era muy pequeño, hubo una tendencia a la alza. Por su parte, la brecha corregida aumentó en ambos años y entre los años, indicando también una tendencia a la alza.

Al observar las estimaciones de las [BSG](#) no corregidas en Argentina y en México,

parecería que los hombres y las mujeres obtienen ingresos muy similares en ambos países. Sin embargo, una vez que se realiza la corrección, las brechas corregidas son considerablemente mayores a las no corregidas y la brecha corregida de México es dos veces mayor que la brecha corregida de Argentina.

La parte de la brecha no explicada muestra también una ligera tendencia a la alza a través del tiempo, lo que puede indicar mayor grado de discriminación contra las mujeres. La única variable que presentó una tendencia en el tiempo a la baja, fué la diferencia entre las brechas corregida y no corregida. Así su conclusión sobre la tendencia de la BSG a la alza contrasta con la tendencia a la baja hallada por Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) y Rodríguez-Pérez, Ramos-Lobo y Castro-Lugo (2017).

9. Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) analizaron la BSG en el periodo 1990-2010 con base en datos de los Censos de Población. Sus tres principales objetivos fueron: 1) investigar el papel que juega el sesgo de selección de las mujeres en la reducción a largo plazo de la BSG; 2) estudiar el comportamiento de la BSG a lo largo de la distribución; y 3) analizar la evolución de la BSG en el tiempo.

Utilizaron la metodología semiparamétrica propuesta por DiNardo et al. (1995) (DFL) coincidiendo con Pagán y Ullibarri (2000) en la necesidad de estudiar la distribución completa de los salarios y no sólo las medias. Este fué el único trabajo en donde los autores utilizan un término distinto para denominar a la parte no explicada de la brecha, denominándola la parte provocada por los retornos a las características observables.

Recomiendan la utilización de los salarios por hora en lugar de los salarios mensuales puesto que puede haber brechas de género en las horas trabajadas como en los ingresos. Observan que controlar por las horas trabajadas en las especificaciones econométricas no libera del problema a las estimaciones, porque existe el problema de endogeneidad¹⁵ entre las horas trabajadas y el salario por hora.

Además, explican que en las especificaciones econométricas no es suficiente contro-

¹⁵La endogeneidad puede surgir como resultado de un error de medición, autorregresión con autocorrelación de errores, simultaneidad y variables omitidas.

lar por cambios en la composición de la fuerza laboral femenina con base en características observables¹⁶, igualmente es factible que existan cambios de composición en características no observables¹⁷.

Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) explican que la metodología seleccionada les permitió incorporar fácilmente controles por sesgo de selección en la participación laboral, además recuperar las distribuciones de salarios de hombres y mujeres con claros contrafactuales como: 1) la distribución salarial de las mujeres si ellas fueran remuneradas de acuerdo a la estructura salarial de los hombres y 2) la distribución salarial de las mujeres bajo el supuesto de que todas ellas trabajaran, no obstante conservando constante su estructura salarial.

Los autores encontraron que, antes de corregir por sesgo de selección de las mujeres, la BSG a nivel nacional fue de 0.6 %, 6.7 % y 6.1 % en 1990, 2000 y 2010, respectivamente. Después de limitar la muestra a áreas urbanas de más de 2,500 habitantes, la BSG fue de 14.2 %, 11.6 % y 7.8 % en 1990, 2000 y 2010, respectivamente, lo que muestra un cierre paulatino de la brecha en la tendencia a largo plazo.

Una vez hecha la corrección por sesgo de selección de las mujeres, la brecha salarial a nivel nacional fue de 20 %, 27 % y 26 % en 1990, 2000 y 2010 respectivamente. Es decir, en los tres años la BSG corregida fue aproximadamente 20 puntos porcentuales mayor que la observada.

10. Mendoza-González et al. (2017) analizaron las tendencias de largo plazo de la BSG en el periodo de 29 años 1987-2015, con base en la ENEU en el periodo 1987-2004 y en la ENOE en el periodo 2005-2015. Compararon las BSG basadas en ingresos por hora y mensuales. Se apoyaron en la Teoría del capital humano incluyendo en su estudio los años de escolaridad, de capacitación y de experiencia. Aplicaron la metodología OB.

Encontraron que las tendencias de largo plazo de los diferenciales en los ingresos

¹⁶Entre las características observables se encuentran los años de educación, tasa de jefatura de hogares femenina, duración de licencia por embarazo.

¹⁷Entre las características no observables se encuentran la intermitencia en la trayectoria laboral de las mujeres, diferencias en las preferencias por trabajar.

por hora y por mes se explican, esencialmente, por la pauta de la discriminación salarial y por los años de experiencia. La escolaridad fué significativa sólo durante el periodo previo a 1995; por su parte la capacitación tiene efectos intermitentes en todo el periodo de análisis.

Mendoza-González et al. (2017) explican que una de las explicaciones para la variabilidad entre las estimaciones de la BSG obtenidas en México es el uso de ingresos por hora en unos casos e ingresos por mes en otros. Lo más apropiado es utilizar los salarios por hora debido a las restricciones de tiempo a las que se enfrentan las mujeres principalmente por la división sexual del trabajo de la que ya se habló anteriormente. De acuerdo con los autores, lo correcto desde el punto de vista analítico y metodológico es usar los salarios por hora. Las tendencias a largo plazo resultarán distintas dependiendo del indicador que se ocupe.

En cuanto a los salarios por hora, encontraron que a finales de la década de 1980 los hombres ganaban, por hora, un 18.6 % más que las mujeres, para la década de 2010 la brecha se redujo a aproximadamente el 10 %. La tendencia decreciente de la brecha que inició en los años 80 se detuvo como efecto de la crisis económica que ocurrió en México en el año 1995. Posteriormente la brecha creció hasta alcanzar el 14.3 %

De 2001 a 2004 la brecha nuevamente decreció y de 2006 a 2008 creció una vez mas alcanzando un nivel de 12.6 %. Para el periodo 2009-2015, la crisis económica que inició en E.U.A en el año 2009 provocó una marcada inestabilidad de los mercados laborales, sin embargo, la brecha decreció oscilando entre el 14 % y el 10 %.

En resumen, la tendencia de largo plazo de la BSG por hora disminuyó en el periodo de 29 años 1987-2015. La brecha alcanzó un mínimo en el año 1996, se comportó de forma creciente en el periodo de apertura comercial y decreciente a partir de la crisis de 2008-2009. De acuerdo con los autores, la tendencia decreciente posterior a la crisis de 2009 podría estar vinculada con los efectos de la política pública laboral del país dirigida a sustituir los empleos permanentes por empleos de medio tiempo y/o temporales.

Por lo que se refiere a los salarios mensuales, encontraron que los hombres obtuvieron ingresos mensuales entre 28 % y 39 % más altos que las mujeres durante los 29 años. Detectaron tres cambios de corto plazo en la tendencia dentro del intervalo de largo plazo.

La primera tendencia, en el periodo 1987-1995, fué decreciente; la brecha se redujo de 36 % a aproximadamente 28.5 % en 1995. En el segundo cambio, la brecha inició en un nivel de 28.5 % en 1995 y terminó con un máximo de 38.8 % previo a la crisis de 2009. El tercer cambio, de 2009 a 2011, representa una tendencia decreciente y posteriormente, de 2011 a 2014, una creciente con una leve disminución en 2015.

En resumen, no existe una reducción de la **BSG** con base en salarios mensuales de largo plazo, como en el caso de los ingresos por hora. De acuerdo con los autores, la tendencia creciente en la **BSG** inicia con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y, con oscilaciones, alcanza un máximo en el momento de la crisis financiera y económica internacional del año 2009.

11. Rodríguez-Pérez et al. (2017) compararon la **BSG** en los sectores público y privado en México en los años 2005, 2009 y 2015 con base en la **ENOE**. Dentro del sector privado, compararon el sector formal y el informal. Se apoyaron en la Teoría del capital humano.

Su principal objetivo fue investigar si las crisis y recesiones económicas -como la ocurrida en el año 2008- afectan el comportamiento de las **BSG**. Se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿Las recesiones económicas tienen efectos diferenciales por género en el mercado laboral?, ¿Debería alterarse la brecha salarial durante las recesiones?, En caso de confirmar la presencia de efectos heterogéneos por sexo, ¿La relación es directa o inversa entre actividad económica y brecha salarial?. Los autores parten del antecedente de que diversos estudios indican que las recesiones y el comportamiento del ciclo económico tiene efectos diferenciales por género, impactando sobre la brecha salarial.

Seleccionaron los años de análisis en razón de su ubicación en el tiempo relativa a la crisis económica internacional que inició en el año 2008. Los años 2005, 2009 y 2015 les permitieron estudiar el comportamiento de las **BSG** antes, en y después de esa crisis respectivamente.

Utilizaron el método de descomposición **OB** en conjunto con la metodología propuesta por Juhn, Murphy y Pierce (1993) que posibilita realizar la descomposición del diferencial

en sus componentes explicativos a través del tiempo.

En México se han elaborado muy pocos trabajos que indaguen sobre esta relación y, de acuerdo con los investigadores, la evidencia es aún contradictoria. Rodríguez-Pérez et al. (2017) señalan diversos argumentos para creer que las crisis económicas amplían la BSG, entre los que destacan: las mujeres se concentran en actividades exportadoras que se caracterizan por una marcada flexibilidad y malas condiciones laborales, lo que vuelve más vulnerables sus trabajos a los entornos globales; cambios en la composición de la fuerza laboral y cambios en los comportamientos discriminatorios de los empleadores debido al aumento del desempleo por la crisis.

Al igual que Popli (2013), los autores también se interesaron por estudiar los efectos del proceso de liberalización comercial en la BSG. Argumentan que la brecha aumentó y las mujeres trabajadoras fueron poco beneficiadas con el cambio estructural.

Los resultados obtenidos indican que la BSG siguió una tendencia decreciente a lo largo del periodo que se relaciona con una caída más que proporcional del salario promedio de los hombres; se redujo, previa y posteriormente a la crisis, en todos los segmentos del mercado laboral analizados, especialmente en el sector privado formal, lo que permite afirmar a los autores que no es posible sostener la presencia de una BSG con comportamiento cíclico para el caso concreto de México. Esta tendencia de la BSG a la baja coincide con la conclusión de Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014), al menos en los cinco años en que sus periodos de análisis se traslapan.

Al final del periodo de su análisis, en el año 2015, encontraron una BSG promedio de 9.0 %. En sus resultados, la parte no explicada mostró una condición desfavorable para las mujeres superior al 10 %. De acuerdo con Rodríguez-Pérez et al. (2017), la fuente principal de la reducción es la parte injustificada, mientras que en la parte explicada o justificada los factores relevantes corresponden a las dotaciones de educación. Observaron la persistencia de diferencias salariales en contra de las mujeres no asociadas a dotaciones de factores, especialmente en el sector informal. De acuerdo con la descomposición OB, en todo el periodo de estudio las mujeres debieron percibir remuneraciones promedio superiores a las de los hombres en aproximadamente un 11 %.

Asimismo, confirman que sí existe una **BSG** y que su magnitud y dirección son heterogéneas: en el sector público es favorable a las mujeres y en el privado las desfavorece, particularmente en el sector informal. La descomposición de la brecha permite identificar en el caso del sector público que la fuente principal proviene de la parte explicada o justificada, mientras en el sector privado, las diferencias se asocian a la parte no explicada.

Este último resultado parece indicar una mayor presencia de discriminación salarial en los segmentos privados formal e informal del mercado laboral, coincidiendo con los resultados de Pagán y Ullibarri (2000) aún cuando sus periodos de estudio son excluyentes y están separados por al menos ocho años.

12. Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 (IMS 2018/2019), la OIT estimó, con base en datos de la ENOE, las siguientes **BSG** no ajustadas y ponderadas para México en el año 2018 (OIT, 2018b):

Tabla 2.1. **BSG** no ajustadas y ponderadas en México según ingresos por hora o mensuales. Año 2018

Ingresos	No ajustada		Ponderada	
	Por hora	Mensuales	Por hora	Mensuales
Media	4.8	20.2	15.6	21.5
Mediana	1.0	16.7	11.1	18.0

Fuente: Elaboración propia con datos del **IMS 2018/2019**

13. Bolio et al. (2018) en el año 2018 llevaron a cabo el estudio *Una Ambición, Dos realidades*¹⁸ entre 50 empresas mexicanas que en conjunto emplean a más de un millón de personas y venden anualmente el equivalente al 40 % del PIB de México. Su objetivo fué analizar la situación de las mujeres profesionistas en el país y mostrar los beneficios que las empresas pueden obtener al dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres en el acceso a posiciones en todos los niveles jerárquicos.

Como parte del estudio, se aplicó a 8,600 empleados una encuesta individual sobre sus percepciones acerca de oportunidades profesionales, experiencia de género y balance entre

¹⁸Estudio a cargo de la empresa internacional de consultoría estratégica McKinsey & Company

la vida profesional y personal. A diferencia de lo que marcan ciertos estereotipos sociales sobre la falta de ambición de las mujeres en sus carreras profesionales, los resultados de este estudio indican que hombres y mujeres tienen la misma ambición y deseos por alcanzar posiciones altas dentro de la jerarquía organizacional (Bolio et al., 2018)

En cada una de las empresas, los investigadores analizaron la estructura del empleo por sexo en siete rangos corporativos, a saber: Nivel de entrada; Gerentes y Administrativos; Gerentes Senior y Directores; Vicepresidentes; Vicepresidentes Senior; Comité Ejecutivo y Presidente General de la compañía.

Los autores encontraron que las mujeres están subrepresentadas en todos los niveles y enfrentan desventajas desde el inicio de su carrera. Aunque constituyen el 46 % de los graduados universitarios, solo ocupan los siguientes porcentajes en los siete distintos rangos corporativos: 37 % en el nivel de entrada; 35 % en el nivel Gerente y Administrativos; 25 % en el nivel Gerente Senior y Director; 19 % en el nivel Vicepresidente; 16 % en el nivel Vicepresidente Senior; 10 % en el nivel Comité Ejecutivo y únicamente 8 % en el nivel Presidente General de la compañía (Bolio et al., 2018).

Hallaron que esta desventaja es aún más aguda en compañías nacionales en las que, en promedio, la representación femenina es diez puntos porcentuales menor que en compañías extranjeras con presencia en México. Concluyeron así, que un hombre tiene 88 veces mayor probabilidad de alcanzar niveles de alta dirección que una mujer. Sería necesario reclutar 200,000 mujeres a nivel de entrada para que solo una llegue al Comité Ejecutivo. En los hombres, esta cifra es menor a 3,000 (Bolio et al., 2018).

Las **BSG** que los autores estimaron según rango jerárquico fueron: 8 % en el nivel de entrada; 7 % en el nivel Gerente y Administrativos; 10 % en el nivel Gerente Senior y Directores; 15 % en el nivel Vicepresidente; 19 % en el nivel Vicepresidente Senior y 22 % en el nivel Comité Ejecutivo. Este hallazgo reafirma que la **BSG** aumenta a medida que los salarios de la mujeres se incrementan en concordancia con el hallazgo de Platt et al. (2016) para Estados Unidos.

Por otro lado, los autores observaron que el modelo de desempeño vigente en las em-

presas en México valora significativamente la disponibilidad permanente, lo que impone un sesgo en contra de la contratación y promoción de mujeres, principalmente las que son madres.

La diversidad de género produce beneficios a las empresas como mejor desempeño, mejor salud organizativa, mejor comunicación, mayor liderazgo y menor rotación (Bolio et al., 2018)

Uno de los resultados más interesantes del estudio se refiere al hecho de que tan solo el 25 % de los hombres y el 41 % de las mujeres encuestadas consideraron que las mujeres estaban subrepresentadas en los altos niveles jerárquicos de la empresa para la que trabajaban (Bolio et al., 2018, p.13), lo que puede indicar que el problema de la exclusión de las mujeres no está claramente detectado o interiorizado. Además, menos de un tercio de los empleados encuestados reconoció la relación entre diversidad y buen desempeño de la empresa.

14. Platt et al. (2016) estimaron el efecto de la discriminación por género -reflejada en la parte no explicada de la BSG- en las diferencias en los niveles de depresión y ansiedad entre hombres y mujeres. Analizaron los datos de 22,581 trabajadores estadounidenses entre 30 y 65 años de edad a partir de una encuesta, representativa a nivel nacional, sobre el uso de sustancias y enfermedades mentales realizada en 2001-2002. Cuantificaron y operacionalizaron la BSG con el objetivo de explicar la disparidad por género en los niveles de depresión y ansiedad.

Los investigadores, en primer lugar, aplicaron la técnica estadística de pareamiento por puntaje de propensión a grupos de hombres y mujeres con características similares en cuanto a edad, educación, ocupación, experiencia y otros factores que influyen en los salarios. Posteriormente aplicaron la metodología OB. Observaron que las posibilidades de sufrir depresión y ansiedad son mayores entre las mujeres que entre los hombres, cuando las primeras reciben menores ingresos que sus pares masculinos con características similares.

Cuando el ingreso de las mujeres era menor que el de sus pares masculinos con características de dotaciones muy similares, las posibilidades de sufrir ambos desórdenes fueron

significativamente mayores entre las mujeres que entre los hombres. En cambio, cuando las mujeres percibían mayores ingresos que sus pares, las mayores posibilidades de sufrir ambos desórdenes se atenuaron significativamente.

Los autores anotan que una limitante para ampliar esta línea de investigación es que rara vez, las encuestas epidemiológicas incluyen preguntas que indaguen sobre los niveles de stress derivados de la vivencia de situaciones discriminatorias tales como: acoso laboral o trato desigual en el empleo.

Platt et al. (2016) explican que si bien la legislación en E.U.A para disminuir las formas más explícitas de discriminación ha sido un tanto efectiva, otras formas de discriminación estructural persisten y se materializan en la devaluación social y económica del trabajo de las mujeres, así como en su marginación de las oportunidades de ascensos. Debido a que la discriminación estructural resulta en diferencias por género en estatus, poder, oportunidades y recursos, merece atención como un factor que provoca patrones distintos por género en la salud mental.

Encontraron que en E.U.A, la **BSG** aumenta a medida que se incrementa el nivel educativo de las mujeres, a pesar de que el número de mujeres con estudios universitarios supera al de los hombres. Además, los hombres ganan más que las mujeres incluso en ocupaciones tradicionalmente femeninas, en 2015, por ejemplo, los enfermeros ganaron un promedio de \$5,100 USD anuales más que las enfermeras en todas las especialidades de la profesión.

La brecha aumenta también a medida que los salarios absolutos de las mujeres aumentan. Los autores señalan que en el año 2014, las mujeres cuyos ingresos se localizaban en el percentil 95 de la escala salarial ganaron 79 centavos por cada dólar que los hombres ganaron, mientras que las mujeres cuyos ingresos se localizaban en el percentil 10 de la escala salarial, ganaron 91 centavos por cada dólar que los hombres percibieron.

La importancia de este estudio radica en explorar la forma en que hombres y mujeres son afectados en su salud mental por las condiciones de trabajo y por los procesos de asignación de salarios. Los procedimientos y las políticas en las que se basa la asignación de puestos y de salarios en las organizaciones, al estar fuertemente institucionalizadas como

elementos neutrales y justos, legitimizan y formalizan los privilegios de los hombres en los trabajos. Se ha estudiado también que el trato injusto en el trabajo por razones de género explica una mayor proporción de la varianza en las medidas de depresión entre las mujeres, que otros sucesos negativos o problemas que ellas enfrentan en sus vidas (Platt et al., 2016).

De acuerdo con los autores, las desigualdades por género en el trabajo pueden incrementar significativamente la depresión y el estrés en las mujeres, incluso si ellas no las perciben como injustas. Roos y Reskin (1984) señalan que se ha probado que la discriminación percibida incrementa los síntomas de depresión y ansiedad, sin embargo, los actos o procesos en los espacios laborales que las mujeres perciben como injustos son únicamente una pequeña proporción de los que realmente ocurren o existen (como se citó en Platt et al., 2016).

2.3. Conclusiones

La mayor parte de los trabajos revisados se basan en la teoría económica, específicamente en la economía laboral, con énfasis en las teorías del capital humano y de la discriminación. Al interior de esta última teoría, los autores tienden a utilizar en mayor medida el modelo del gusto por la discriminación que el modelo de la discriminación estadística. Como se vió en el capítulo 1, el modelo del gusto por la discriminación adquiere relevancia en el proceso de acceso a los empleos, pero el modelo de la discriminación estadística es central para explicar las BSG después del ingreso a los empleos.

A partir de los resultados de los estudios empíricos presentados en este capítulo, es posible plantear las hipótesis sobre lo que se espera encontrar en las BSG que se estimarán en el capítulo 4, de acuerdo con las tres dimensiones analíticas eje de este trabajo. A continuación se establecen dichas hipótesis:

- Características sociodemográficas de la población subordinada y remunerada

En concordancia con los supuestos de la teoría del capital humano, los rendimientos al capital humano son decrecientes conforme aumenta la edad de las personas (Pagán y Ullibarri (2000); Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000)). Además la BSG se incrementa con la edad (Pagán y Ullibarri (2000); Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000)) lo que indica que la desventaja contra las mujeres se agudiza, en lugar de disminuir, con el tiempo, pro-

vocando que las mujeres se retiren de la vida laboral con menores pensiones.

Las **Brecha salarial por género (BSG)** son menores en el conjunto de las personas solteras que en el de las casadas (Brown et al., 1999). La **BSG** entre las personas casadas se estimó en 25 % mientras que entre las personas solteras se estimó en 24 % (Mendoza-Cota & García-Bermúdez, 2009). Además, las mujeres casadas sufren mayor discriminación en el empleo que los hombres casados (Martínez-Jasso & Acevedo-Flores, 2000) lo que confirma un premio salarial para los hombres casados como lo indica la OIT (2018b)

Con respecto al nivel educativo, la brecha es mayor en niveles educativos o muy bajos o muy altos (Martínez-Jasso y Acevedo-Flores, 2000; Mendoza-Cota y García-Bermúdez, 2009) indicando la presencia simultánea en México de pisos pegajosos y techos de cristal (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014); Bolio et al. (2018)). Los autores han mostrado una correlación positiva entre la brecha salarial y los años de estudio. La **BSG** entre las personas con nivel educativo de licenciatura fue de 25 % mientras que entre las personas sin estudios profesionales fue de 27 % (Mendoza-Cota & García-Bermúdez, 2009)

Los hombres cuentan con más años de experiencia laboral que las mujeres pero esta diferencia se ha reducido en el tiempo de 4 a 3 años aproximadamente (Pagán y Ullibarri, 2000; Martínez-Jasso y Acevedo-Flores, 2000).

La **segregación ocupacional por sexo** y la segregación vertical son factores determinantes clave que amplían las **BSG**; la **segregación ocupacional por sexo** es menos pronunciada entre los grupos con mayor nivel de escolaridad (Calónico & Ñopo, 2008) mientras la segregación vertical es notoriamente más pronunciada entre los grupos con mayor nivel de escolaridad. Por consiguiente, las políticas públicas destinadas a reducir los dos tipos de segregación serían efectivas en la reducción de la **BSG** (Brown et al. (1999); Pagán y Ullibarri (2000); Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000); Calónico y Ñopo (2008)).

■ Estructura vigente del mercado laboral

Sin excepción, los autores confirmaron que en México, en el periodo que analizaron, persistían **BSG** positivas (Brown et al. (1999); Pagán y Ullibarri (2000); Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000); Calónico y Ñopo (2008); Mendoza-Cota y García-Bermúdez

(2009); Mendoza-González et al. (2017)).

Los autores coinciden en que existe una variabilidad importante en las BSG de acuerdo con la región geográfica (Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo, 2014) y el sector (Popli, 2013) en los que se labore así como la ocupación (Brown et al., 1999) que se desempeñe. Lo anterior demuestra que aspectos relacionados con la estructura del mercado laboral son determinantes en la configuración de la discriminación salarial. En el periodo 1987-2015, las brechas más altas ocurrieron en las ocupaciones de obreros y comercio, pero a partir de 1993, la brecha se ha incrementado sostenidamente en ocupaciones profesionales y gerenciales.

Los investigadores encontraron direcciones opuestas en el sesgo de selección de participación de las mujeres, lo cual no necesariamente significa que sus hallazgos sean contradictorios. Mientras Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000) encontraron un sesgo de selección negativo; Rubli-Ornerlas (2012) y Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) encontraron evidencia de sesgos de selección positivos.

Ambos resultados parecen viables en un país con niveles salariales bajos como es el caso de México. Es posible que un grupo de mujeres, a pesar de contar con grados educativos altos, entrenamiento para el trabajo y/o experiencia laboral decida no trabajar, debido a que su salario de reserva es mayor al que pueden percibir. Por otra parte, también es posible que, dado que los salarios promedio tienden a aumentar conforme se incrementa el nivel educativo, las mujeres con mayor educación sean las que deciden participar en una mayor proporción en el trabajo remunerado.

Debido a la creciente oferta de trabajo femenina que se generó a partir de las tres últimas décadas del Siglo XX, destaca la hipótesis planteada por Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000), con respecto a una posible sustitución de la fuerza de trabajo masculina por la femenina por parte de las empresas, aprovechando los salarios relativamente más bajos de las mujeres, lo cual podría ser motivado por una búsqueda de minimización de costos laborales.

Las brechas son más amplias en el sector informal que en el formal. Las mujeres están más concentradas en el sector público que en el privado. En el sector público las BSG son

significativamente menores que en el privado. Las mujeres también tienden a concentrarse en empresas o muy pequeñas o muy grandes. A diferencia de los hombres, una alta proporción de mujeres se encuentran autoempleadas por lo que su posición en el empleo es por cuenta propia (Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000); Mendoza-Cota y García-Bermúdez (2009)).

Los autores coinciden en que, en México, la tendencia de la BSG a largo plazo es decreciente, excepto en el periodo 1987-1990, siempre y cuando se ocupen salarios por hora. Cuando se utilizan salarios por mes, la brecha presenta una tendencia creciente a largo plazo.

Igualmente sin excepción, los autores encontraron que en México, una parte importante de la brecha no puede explicarse por dotaciones de capital humano. Es decir, la mayor parte de la brecha se debe a diferencias en los retornos a los atributos individuales y no a diferencias en las dotaciones de capital humano. Conforme a los postulados de la Teoría de discriminación, lo anterior indica la existencia de discriminación en México en contra de las mujeres (Brown et al. (1999); Pagán y Ullibarri (2000); Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000)). La parte no explicada representa aproximadamente el 80 % de la brecha.

■ Condiciones laborales de los trabajadores

Las tasas de trabajo de tiempo parcial fueron más altas para las mujeres que para los hombres (Brown et al. (1999); Pagán y Ullibarri (2000); Martínez-Jasso y Acevedo-Flores (2000); Mendoza-González et al. (2017)) y han crecido en el tiempo. Se estimó que el diferencial por horas trabajadas a la semana entre hombres y mujeres fué aproximadamente de 8.2 horas en el periodo 1987-2015 (Mendoza-González et al., 2017).

Si bien los autores de los trabajos presentados no señalan explícitamente el comportamiento de las BSG conforme a algunas de las variables seleccionadas para dar cuenta de esta dimensión, los resultados que obtuvieron respecto al comportamiento de la BSG en los sectores informal y formal permiten establecer las siguientes hipótesis: La brecha será mayor para quienes no cuentan con acceso a la seguridad social que para quienes si cuentan con este derecho. La brecha será mayor para quienes reciban percepciones no salariales que para quienes reciban percepciones salariales. La brecha será mayor para quienes no cuenten con contrato escrito o bien cuenten con contrato temporal que para aquéllos que cuenten con

un contrato escrito por tiempo indefinido. Por último, la brecha será mayor para quienes no pertenezcan a un sindicato que para quienes sí pertenezcan.

Capítulo 3

Fuente de datos y metodología

3.1. Introducción

Los dos objetivos de este capítulo son: presentar las principales características de la [ENOE](#) que es la fuente de datos que se ocupa en las estimaciones del capítulo 4 y explicar la metodología que se lleva a cabo para los cálculos.

3.2. Fuente de datos

La [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo \(ENOE\)](#), proyecto estadístico del [INEGI](#), inició su aplicación en el año 2005, aborda la actividad laboral en México de la población de 15 años y más que reside permanentemente en viviendas particulares dentro del territorio nacional ([INEGI, 2020a](#)). Provee información sobre ocupación, desocupación, subocupación e informalidad laboral.

Es el proyecto estadístico continuo más grande del país ya que provee cifras nacionales y de cuatro tamaños de localidad en cada una de las entidades federativas y un total de 39 ciudades ([INEGI, 2019a](#)). La información se recaba semanalmente (de lunes a domingo) durante todo el año y se presenta en forma trimestral. De acuerdo con el [INEGI](#), el objetivo de la [ENOE](#) es:

Obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permitan profundizar en el análisis de los aspectos laborales ([INEGI, 2019a](#)).

El diseño muestral¹ de la [ENOE](#) se caracteriza por ser probabilístico², por lo cual los resultados obtenidos de la encuesta se generalizan a toda la población, a su vez es bietápico,

¹Procedimiento para seleccionar una muestra de una población de una forma específica.

²El muestreo probabilístico es el procedimiento de selección de una muestra de una población en el cual

estratificado y por conglomerados, donde la última unidad de muestreo³ es la vivienda y la unidad de observación⁴ es el hogar y sus integrantes.

El marco de muestreo⁵ que se emplea para la ENOE es el marco nacional de viviendas 2012 del INEGI, construido a partir de la información cartográfica y demográfica que se obtuvo del Censo General de Población y Vivienda 2010. Este marco es en realidad una muestra maestra de la que a su vez se seleccionan las muestras para todas las encuestas en viviendas que realiza el INEGI; como tal, su diseño es probabilístico, unietápico y por conglomerados, a estos últimos se les denominó unidades primarias de muestreo, pues es en éstas donde se seleccionan en una segunda etapa, las viviendas que integran las muestras de las diferentes encuestas (INEGI, 2019a).

El número de viviendas en cada unidad primaria de muestreo depende del tipo de localidad: en urbano alto, se consideran entre 80 y 100 viviendas; en complemento urbano, alrededor de 160; mientras que, en zonas rurales, el óptimo es alrededor de 200 viviendas. A su vez, cada una de estas unidades primarias de muestreo pertenece a un estrato en particular de acuerdo con su ubicación geográfica y a las características socioeconómicas de las viviendas que contiene. Los estratos se construyen con las variables del Censo de Población y Vivienda a partir de técnicas multivariadas (J. C. Martínez, s.f.) .

El tamaño de la muestra está calculado para dar estimaciones a todos los niveles de cobertura de la encuesta. El tamaño de la muestra para estos dominios se calculó para la Tasa de desocupación (TD), considerada la variable principal de la encuesta y la que requiere los tamaños de muestra mayores. Esto garantiza que las estimaciones del resto de las variables de interés queden cubiertas con este tamaño.

Considerando una confianza de 90 % y un efecto de diseño⁶ de 4.75 observado en las

se conoce la probabilidad de selección de todas las muestras posibles. El muestreo probabilístico presenta dos grandes ventajas sobre el muestreo no probabilístico: 1) No hay sesgo de selección y 2) Es posible cuantificar el error muestral y construir intervalos de confianza para los parámetros de interés (Fernández-Durán, 2006).

³Las unidades de muestreo son conjuntos de elementos de la población que no se traslapan y que cubren a la población total

⁴Es el objeto (elemento) sobre el cual se realiza la medición.

⁵Es la lista que identifica a las Unidades de Muestreo de la población.

⁶Es una medida de eficiencia de un diseño muestral. Se utiliza como auxiliar para comparar la eficiencia de diversos diseños o de diversas encuestas. También es un auxiliar en el cálculo del tamaño de muestra.

experiencias anteriores, así como, una tasa neta de participación de 57 %, un promedio de 3.59 habitantes por vivienda, un error relativo máximo esperado de 5.25 % para una tasa de desocupación de 2.2 % y la tasa de no respuesta de 15 %, se determinó una muestra a nivel nacional de 120,260 viviendas, la cual se ajustó a 126,863 para el primer trimestre del 2019 (INEGI, 2019a).

Por último, por la selección de localidades de más de 100,000 habitantes que se realizó para los cálculos de los salarios medios, es importante mencionar que la encuesta está diseñada para dar resultados cada trimestre del año de los siguientes niveles de desagregación (INEGI, 2020a):

- Nacional
- Entidad federativa
- Ciudad de interés
- Localidades de 100 000 y más habitantes
- Localidades de 15 000 a 99 999 habitantes
- Localidades de 2 500 a 14 999 habitantes
- Localidades de menos de 2 500 habitantes

3.3. Metodología

Todos los cálculos se efectuaron con el lenguaje de cómputo estadístico R, específicamente se utilizaron las siguientes librerías: base (R Core Team, 2020b), haven (Wickham & Miller, 2019), foreign (R Core Team, 2020a), dslabs (Irizarry & Gill, 2019), survey (Lumley, 2020), srvyr (Freedman Ellis, 2020) y tidyverse (Wickham et al., 2019).

Con el fin de comprender las diferencias existentes entre las BSG en el conjunto de los tres sectores de la economía por una parte y en el sector terciario por otra parte, en primer lugar se presenta un panorama sobre la población en edad de trabajar y sobre la fuerza de trabajo en el país.

Posteriormente se estudian indicadores laborales estratégicos a nivel nacional. El más importante es la **Tasa de desocupación**. Este apartado permitirá conocer la situación de los

mercados laborales a nivel nacional en un momento dado. Se presentarán las estimaciones únicamente en los tres últimos años, con la finalidad de comprender su tendencia pasada en el muy corto plazo. No es la intención mostrar tendencias a largo plazo.

Por su importancia y fuerte relación con las [BSG](#), se dedica un apartado al análisis de las [Tasa neta de participación \(TNP\)](#) por grupo etario, por nivel educativo, por estado conyugal y por tipo de parentesco. Este ejercicio permitirá detectar cuáles son los grupos de mujeres más afectados por la desocupación y explorar la dirección del sesgo de selección de las mujeres en México. Para los análisis previos se tomó en cuenta la totalidad de localidades del país, incluyendo los ámbitos rural y urbano.

En el estudio propiamente de los salarios, se trabajó con los salarios declarados por hora y por mes de los trabajadores entre 15 y 65 años de edad cuya posición en la ocupación es subordinada y remunerada. Esta acotación supone excluir a los grupos de trabajadores por cuenta propia, a los empleadores y a los que no reciben ingresos. No obstante, como se señaló en la Introducción, el objetivo de este trabajo es estudiar las diferencias salariales y no otro tipo de ingresos.

Respecto a la no respuesta sobre el salario percibido, el porcentaje de participantes que no declaran su ingreso laboral en la [ENOE](#) ha ido creciendo a lo largo del tiempo (Durán-Romo, 2019, 3). Fue del 6.7 % en el primer trimestre de 2005 y alcanzó el 16.8 % en el cuarto trimestre de 2017. En el primer trimestre de 2019 fué de 13.2 %.

De acuerdo con Durán-Romo (2019, 3), la no declaración de los ingresos laborales en la [ENOE](#) puede deberse a que la información no es proporcionada por el perceptor directo, sino por un tercero que la conoce solo de forma parcial o la desconoce en su totalidad. Otra posible razón sería el temor que experimentan algunas personas ante la inseguridad que prevalece en el país, la cual perciben, podría aumentar si proporcionan información personal.

Los datos faltantes en encuestas complejas representan un problema para la inferencia de los parámetros poblacionales a partir de los datos muestrales. Se requeriría recurrir a técnicas estadísticas de imputación para aproximar sus valores (Véase: Durán-Romo, 2019, 3), pero dicho procedimiento está fuera del alcance de este trabajo. Así, para este ejercicio

sólo se consideraron los ingresos estrictamente declarados⁷.

Por considerarse valores atípicos, se excluyeron las observaciones de los trabajadores que reportaron una jornada de trabajo semanal mayor a 90 horas⁸. En este ejercicio sólo se tomaron en cuenta las localidades mayores a 100,000 habitantes es decir altamente urbanizadas como lo han hecho otros autores (Arceo-Gómez & Campos-Vázquez, 2014).

A partir de los salarios por hora y por mes, se calculó la **BSG** con base en las variables señaladas en el capítulo 2. Como se mencionó en la Introducción, la **BSG** (en su forma bruta o no ajustada)⁹ se define como la diferencia en los salarios medios brutos entre hombres y mujeres en razón del salario medio bruto de los hombres expresada en porcentaje en un punto específico t en el tiempo (OIT, 2018b).

Hay distintas estadísticas de tendencia central que pueden utilizarse para su cálculo, las dos más comunes son la media y la mediana con las que se obtienen la «**BSG** basada en la media» y «la **BSG** basada en la mediana» respectivamente. En el capítulo 4 los cálculos se efectuaron con base en la media.

Sean \bar{X}_H y \bar{X}_M los salarios promedio de hombres y mujeres respectivamente y sea t el punto específico en el tiempo en el que se quiere realizar la medición; la **BSG** basada en la media se define como:

$$BSG_t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_M}{\bar{X}_H} \times 100 \quad (3.1)$$

De acuerdo con la forma en que la **BSG** se define, un resultado positivo indicaría que en promedio los hombres ganan más que las mujeres y uno negativo indicaría que en promedio las mujeres ganan más que los hombres.

Respecto a la unidad de medida de los salarios en las expresiones (3.1), es posible

⁷Los promedios pueden variar ligeramente de los que el INEGI presentó en sus tabulados, debido a que el Instituto considera los salarios estrictamente mayores o iguales a un peso y aquí se consideraron los salarios estrictamente positivos.

⁸De acuerdo con Mendoza-González et al., 2017 existen casos en los que la jornada diaria es de 12 horas durante los siete días de la semana, lo que daría como resultado una jornada semanal máxima de 84 horas.

⁹Con fines de simplificación, a partir de este momento, a la «**BSG** bruta o no ajustada» sólo se le llamará «**BSG** no ajustada».

utilizar salarios por hora, día, semana, mes o año, según los datos de que se disponga, sin embargo, los salarios por hora presentan la ventaja de separar el tiempo trabajado de las ganancias, en cambio, los salarios agregados no permiten esta separación si no se cuenta con datos precisos sobre el tiempo trabajado.

La **BSG** suele ser mayor a mayor nivel de agregación, por ejemplo, la brecha reportada con ingresos por hora será menor a la reportada con ingresos mensuales, (OIT, 2018b) ésta a su vez será menor a la reportada con ingresos anuales (AAUW, 2017).

Otra cualidad de los salarios por hora es que normalmente se utilizan como una medida de la productividad del trabajo, por lo que proveen información sobre cómo se valora esta característica, independientemente del tiempo trabajado (Comisión Europea de Justicia, 2014). Un inconveniente es que los salarios por hora no reflejan diferencias sobre las cuales no se lleva un control sistemático, como los pagos extra, los bonos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas (Comisión Europea de Justicia, 2014).

A partir de la definición de la **BSG** no ajustada se comprende que, si bien puede servir como una primera aproximación, es un indicador muy imperfecto y de limitada utilidad para medir esta desigualdad, porque se basa en un único número, el cual puede estar totalmente distorsionado por las agrupaciones que se forman como resultado de la concentración de mujeres y hombres en ocupaciones muy desigualmente remuneradas, tal como se expuso en el apartado sobre segregación ocupacional.

Por ejemplo, hay países en los que un reducido número de mujeres ocupan posiciones con salarios relativamente altos, es posible que, por este motivo, la **BSG** no ajustada basada en la media resulte en un valor bajo, que no refleje la realidad de los salarios de la mayoría de las mujeres en el país. A estos fenómenos la **OIT** los llama «efectos de composición» (OIT, 2018b).

Por ende, la **BSG** no ajustada necesita ser refinada o perfeccionada mediante otros métodos cuantitativos si se quiere informar con precisión sobre esta problemática. Dichos métodos requieren estudiar la **BSG** en toda la distribución de los salarios, es decir, en toda la gama completa de salarios (de los hombres o de las mujeres) (OIT, 2018b).

La (OIT, 2018b) propone un segundo método de medición que resulta en una **BSG** denominada «brecha salarial ponderada», consiste en calcular una sola brecha salarial que toma en consideración las diferencias de participación en los mercados laborales entre hombres y mujeres, con el propósito de incorporar al análisis su composición con base en una serie de factores que afectan los salarios, tales como: el sector de trabajo, duración de la jornada laboral, nivel de educación y edad. Así, se conforman subconjuntos relativamente homogéneos de trabajadores y trabajadoras en cuanto a características personales y de productividad en los que ya resulta lógica la comparación.

Para cada uno de los subconjuntos formados, se estima la **BSG** no ajustada, posteriormente éstas se suman ponderando cada una de ellas por la proporción que representa el grupo en la población de trabajadores total. Para aplicar este método, no es suficiente contar únicamente con datos de salarios promedio, se requiere conocer cuántas personas de la población bajo estudio reciben esos salarios.

Este método muestra, como ya se anticipó, que las **BSG** medidas mediante una sola cifra global -sin considerar la composición de hombres y mujeres con base en sus características en el mercado laboral- generan estimaciones que no miden la desigualdad salarial real. Este método comporta una dificultad de cálculo intermedia entre la brecha salarial no ajustada y los métodos más rigurosos basados en técnicas estadísticas más avanzadas. Siguiendo esta metodología se calcularon brechas en grupos poblacionales acotados y homogéneos.

Una vez obtenidas las **BSG** por grupo, se llevaron a cabo pruebas de hipótesis¹⁰ de dos colas respecto a la diferencia entre dos medias poblacionales cuando las varianzas son desconocidas, con base en muestras aleatorias independientes. El procedimiento de esta prueba se expone a continuación:

Hipótesis nula:

$$H_0 : (\mu_H - \mu_M) = 0$$

¹⁰En el proceso de investigación basado en el uso de información proveniente de muestras aleatorias se pretende pasar de lo particular (los resultados muestrales) a lo general (extender dichos resultados al contexto de la población de la cual proviene la muestra.)

Hipótesis alternativa:

$$H_a : (\mu_H - \mu_M) \neq 0$$

Estadístico de prueba:

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_M}{\sqrt{s^2 \left(\frac{1}{n_H} + \frac{1}{n_M} \right)}} \text{ donde}$$

$$s^2 = \frac{(n_H - 1)s_H^2 + (n_M - 1)s_M^2}{n_H + n_M - 2}$$

Región de rechazo: Se rechaza H_0 cuando:

$$t > t_\alpha \text{ o } t < -t_\alpha \text{ o cuando:}$$

$$p < \alpha$$

Se fijó el nivel de significancia en $\alpha = 0.05$

Los valores críticos están basados en

$$n_H + n_M - 2 \text{ gl}$$

Suposiciones: Las muestras se seleccionan al azar y en forma independiente de las dos poblaciones $n_H \geq 30$ y $n_M \geq 30$. Las varianzas de las poblaciones σ_H^2 y σ_M^2 son iguales.

Nóteses que el procedimiento de prueba de hipótesis que se utilizará requiere de muestras grandes¹¹ con la finalidad de que el estadístico de prueba tenga una distribución t de *Student* con $(n_H + n_M - 2)$ gl. Cuando se tienen tamaños de muestra n suficientemente grandes, las pruebas de hipótesis para la diferencia entre dos medias poblacionales se pueden realizar, considerando una estadística de prueba Z (si las varianzas poblacionales son conocidas) o t de *Student* (si las varianzas poblacionales son desconocidas). El resultado que permite hacer lo anterior es el *Teorema Central del Límite* (Mendenhall, Beaver & Beaver, 2014). Si las muestras hubieran sido pequeñas, -menores de 30 observaciones- habría sido necesario verificar el supuesto de normalidad de las poblaciones muestreadas (Mendenhall et al., 2014).

¹¹Se consideran muestras grandes a las mayores de 30 observaciones.

Capítulo 4

Las brechas salariales por género en el sector terciario

4.1. Introducción

Este capítulo tiene dos objetivos: 1) Presentar un panorama de las diferencias por género en la participación laboral, las condiciones de ocupación y los salarios, a nivel nacional y 2) Examinar en qué medida esa desigualdad de género se profundiza en el sector terciario, en tanto éste absorbe una proporción de mujeres mucho más alta que los otros dos sectores de la economía. Para ello, se emplean datos del primer trimestre de 2019 de la [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo \(ENOE\)](#) y se calculan brechas salariales por género en indicadores laborales clave, lo cual permite contrastar las estimaciones nacionales con las del sector terciario, que han sido el objeto central de investigaciones previas.

En primer lugar se revisa la composición de la [Población en edad de trabajar \(PET\)](#); en segundo lugar se analizan diez indicadores laborales estratégicos a nivel nacional¹; en tercer lugar se examinan las [Tasas Netas de Participación](#) respecto a cuatro variables socio-demográficas; en cuarto lugar se presenta la distribución de la población ocupada del país, contrastando los tres sectores de la economía en su conjunto por una parte, con el sector terciario por otra parte; en quinto lugar y por último se analizan los ingresos medios y las [BSG](#) de la población ocupada subordinada y remunerada² en las localidades de más de 100,000 habitantes.

La actividad económica se divide en tres grandes sectores denominados primario, secundario y terciario. En el primario se integran las agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza. En el secundario se integran las actividades extractivas, industria de transformación, industria eléctrica e industria de la construcción. Finalmente en el terciario se integran acti-

¹Estos indicadores fueron diseñados por el [INEGI](#)

²Se tomó únicamente en cuenta a la población ocupada subordinada y remunerada porque es el grupo que recibe percepciones asalariadas.

vidades como comercio, servicios y transporte.

El desarrollo de la sociedad de la información ha llevado a que algunos autores hablen de un nuevo sector económico, el sector cuaternario, que incluiría servicios altamente intelectuales ligados a la investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica (I+D+I). Este sector estaría formado por las tecnologías de la información, las telecomunicaciones y otras industrias de alta tecnología. También se incluiría la educación, la investigación científica, las bibliotecas y otras industrias culturales.

El creciente predominio del sector terciario en la composición sectorial del empleo en todo el mundo se asocia con transformaciones de la sociedad y de los modelos de producción. Se vincula con la sociedad posindustrial y la llamada sociedad del conocimiento que a su vez han generado importantes transformaciones tanto en la organización como en la demanda de trabajo. Los estudiosos del ámbito laboral lo han llamado la revolución terciaria o el proceso de «*servicialización*» de la economía (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 674).

En general, el sector terciario o de servicios se define como aquél que no produce bienes materiales, sino que provee a la población de servicios necesarios para satisfacer sus necesidades. Este sector es enormemente heterogéneo y engloba una amplia gama de actividades: comercio, transporte, comunicaciones, servicios financieros, servicios sociales (educación, sanidad), turismo, servicios gubernamentales, etc. Respecto a las unidades económicas que se catalogan en el sector se encuentran hospitales, hoteles, restaurantes, bancos, centro educativos, clubes deportivos, centros de espectáculos, empresas de transportes y de

comunicaciones, entre muchas otras³.

La [ENOE](#) clasifica los subsectores del sector terciario en: 1) Comercio; 2) Restaurantes y servicios de alojamiento; 3) Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento; 4) Servicios profesionales, financieros y corporativos; 5) Servicios sociales (educación y salud), 6) Servicios diversos y 7) Gobierno y organismos internacionales.

Los procesos que subyacen a la ampliación del sector terciario en los países desarrollados y en los no desarrollados han sido y son muy distintos. En los primeros, la importancia relativa de los subsectores con mayores niveles de calificación es alta. En cambio en los segundos, ocurre lo contrario, la importancia relativa de los subsectores con menores niveles de calificación es alta (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 675). Por sus propias condiciones de producción, en economías pobres y emergentes, una parte considerable de este sector se desarrolla en el sector informal; se estima que en algunos países de [América Latina \(AL\)](#) el sector informal representa hasta un 60 % de su producción total (González & Rodríguez, 2008). Existe así, una marcada diferencia cualitativa entre los sectores terciarios de los países desarrollados y no desarrollados.

Las proporciones de empleos de buena y mala calidad en el sector terciario de los países desarrollados y no desarrollados son muy distintas debido al nivel de riqueza existente, así como a la etapa y al nivel de desarrollo en el que se encuentran. Weller (2001) estudió

³Las actividades en el sector terciario pueden clasificarse siguiendo diferentes criterios. Un primer criterio toma en cuenta quien gestiona el servicio, se distinguen dos grandes grupos:

- Servicios públicos: prestados por las administraciones públicas con los ingresos obtenidos por los impuestos. En algunos casos el Estado tiene el monopolio de ese servicio: administración (funcionarios), defensa (ejércitos) y orden público (policías). En otros, el Estado es principal proveedor de esos servicios: sanidad, educación y servicios a la comunidad.
- Servicios privados: prestados por empresas privadas en busca de un beneficio económico. Aquí estarían los demás servicios (transporte, turismo, ocio, comercio, actividades financieras, etc.).

Un segundo criterio toma en cuenta el tipo de servicio prestado:

- Servicios sociales: administración pública, educación, sanidad. Estas actividades son gestionadas mayoritariamente por el Estado.
- Servicios de distribución: comercio, transportes, comunicaciones, correo.
- Servicios al consumidor: hostelería, restauración, ocio, cultura, doméstico, etc.
- Servicios a las empresas: bancos, seguros, etc. Estos servicios también son prestados a los particulares.

los procesos simultáneos de inclusión y exclusión laboral en el sector terciario en [AL](#). De acuerdo con el autor, los procesos de inclusión se ven estimulados por el rol cada vez más importante de actividades terciarias en la estructura productiva y social. Por otra parte, los procesos simultáneos de exclusión reflejan la generación de empleo de baja productividad, mal remunerado y de mala calidad que se concentra en actividades con pocas barreras a la entrada (Weller, 2001, p. 7).

Como resultado, el sector terciario se identifica en gran parte de los países por una estructura ocupacional polarizada. De acuerdo con el autor, las mujeres forman parte tanto de los procesos de inclusión como de exclusión laboral en el sector terciario. Por una parte es el principal sector generador de empleo de buena calidad para mujeres, por otra parte ellas ocupan un papel preponderante en las ocupaciones mal remuneradas y de baja calidad que ya se han mencionado (Weller, 2001, p. 10).

Algunos de los hallazgos más importantes de su estudio son: 1) Existe una relación positiva entre la riqueza material de una sociedad y la participación del sector servicios en el [PIB](#) y en el empleo; 2) Existe una relación inversa entre el nivel educativo medio de las actividades del sector terciario y su grado de informalidad. En esta relación, el autor encuentra que dentro del sector, los servicios personales y los servicios de distribución presentaron los más altos niveles de empleo informal (Weller, 2004, p. 169).

Por lo que se refiere al estudio del empleo en el sector terciario en México, Ariza y De Oliveira (2014) evaluaron la situación de precariedad en el mismo en el periodo 2005-2010, considerando los cambios en los mercados de trabajo de México que acontecieron en el periodo 1995-2010. Ariza y De Oliveira (2014) parten señalando que en el país, la rápida expansión del sector ocurrió al comienzo de la década de 1990, aunque el proceso había iniciado desde 1930. Ha sido un proceso continuo, simultáneo a la contracción de los sectores primario y secundario. En 1970, 31.9 % de la [Población económicamente activa \(PEA\)](#) se empleaba en este sector, en el año 2000 este porcentaje fue de 55 % y en 2019 de 62 % (INEGI, 2020b). Este alto porcentaje no sólo refleja un promedio nacional, con excepción de la región norte-centro del país, el sector concentra en todas las regiones por lo menos el 60 % de la fuerza de trabajo ocupada.

Las autoras explican que en el periodo 1979-1995, los rasgos que distinguieron al sector en México fueron: crecimiento relativo mayor de los subsectores con menores niveles de calificación (comercio y servicios personales), los cuales son altamente feminizados y precarios, y el escaso dinamismo de los subsectores vinculados al desarrollo capitalista y a la modernización de la sociedad (servicios corporativos, financieros y sociales) (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 673). El objetivo de su estudio fue verificar si estas malas condiciones prevalecían en el sector en el periodo de su interés 2005-2010.

Como consecuencia de las recurrentes crisis económicas en el país en las dos últimas décadas del siglo XX por una parte y del proceso de apertura comercial por otra parte, el crecimiento del sector se vinculó al ensanchamiento de los grupos no asalariados y de las actividades menos calificadas. El proceso de apertura económica coexistió con condiciones de escaso dinamismo de la industria manufacturera y ausencia de modernización de la estructura productiva de los servicios (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 685). Sin embargo, la apertura comercial sí sentó las bases para el surgimiento en el país de un subsector financiero y corporativo que se caracteriza por actividades calificadas y bien remuneradas. El subsector de los servicios profesionales, financieros y corporativos tuvo un dinamismo importante, por la creciente participación de las actividades financieras en el [Producto Interno Bruto \(PIB\)](#) nacional así como por el carácter estratégico de este subsector en el proceso de integración económica global (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 685).

Por otra parte, en el año 2007, González y Rodríguez (2008) estudiaron las tendencias de la incorporación de las mujeres de [AL](#) mayoritariamente al sector terciario y la forma en que en México dicha incorporación ocurrió en los sectores más atrasados y tradicionales, los cuales en parte reproducen los roles de género que la sociedad establece. Para ello analizaron los cambios de 2000 a 2007 en indicadores laborales al interior de la población femenina ocupada en el sector terciario de México.

Encontraron que la situación de las mujeres trabajadoras en general empeoró. No obstante, también hallaron una tendencia al aumento de las mujeres ocupadas en las actividades de servicios modernos (González & Rodríguez, 2008, p. 92). Atribuyen esta tendencia al hecho de que durante las crisis económicas el número de mujeres en ocupaciones atrasadas

aumenta pero, en contrapeso, las nuevas tecnologías abren empleos ligados a la modernidad al interior del sector terciario que paulatinamente pueden ocupar las mujeres.

Las autoras señalan que el primer subsector, el comercio, ocupa a una alta proporción de la población ocupada, especialmente a las mujeres; está considerado como la actividad que recibe la mano de obra descalificada o con poca calificación, conformando una válvula de escape al desempleo (González & Rodríguez, 2008, p. 91). En general se considera el comercio minorista (donde se ocupan las mujeres) como tradicional y atrasado (González & Rodríguez, 2008). En esta actividad se tienen formas de comercialización modernas y avanzadas por una parte y formas atrasadas por otra parte.

El cuarto subsector, servicios profesionales, financieros y corporativos, forma parte de la categoría *servicios a las empresas o servicios al productor* en la clasificación por el criterio de tipo de *servicio prestado*. Sus operaciones se realizan utilizando tecnologías de punta, especialmente la informática, la telemática y las nuevas formas de organización del trabajo (González & Rodríguez, 2008, p. 97). Se distingue por ocupar fuerza de trabajo especializada y con estudios de nivel superior. González y Rodríguez (2008) documentaron que, en este subsector, los contratos colectivos han sido modificados sustancialmente con el objeto de disminuir los costos de la mano de obra. A raíz de estas modificaciones las mujeres deben trabajar jornadas más largas, con contratos temporales, sin derecho a una base y desempeñar más de un puesto de trabajo. Asimismo existe un subconjunto de trabajadoras, excluidas de la nómina, que trabaja desde sus hogares sin prestaciones laborales, como promotoras de ventas o personal de cobranza (González & Rodríguez, 2008, p. 97).

El séptimo subsector, gobierno y organismos internacionales, representa uno de los mayores demandantes de mano de obra calificada y semicalificada. Tradicionalmente ha sido un subsector en el que se ocupan las mujeres como maestras, enfermeras, secretarias, etc. En México, la participación de las mujeres fue creciendo en la medida que aumentaban las funciones del Estado moderno en el siglo XX pero la tendencia cambió en la medida que se redujeron las funciones del estado hacia el final de ese siglo. En el año 2000 el 28 % de las mujeres se ubicaban en el, en el 2007 el 10 % (González & Rodríguez, 2008) y en el 2019 sólo el 5 % (Véase tabla 4.8).

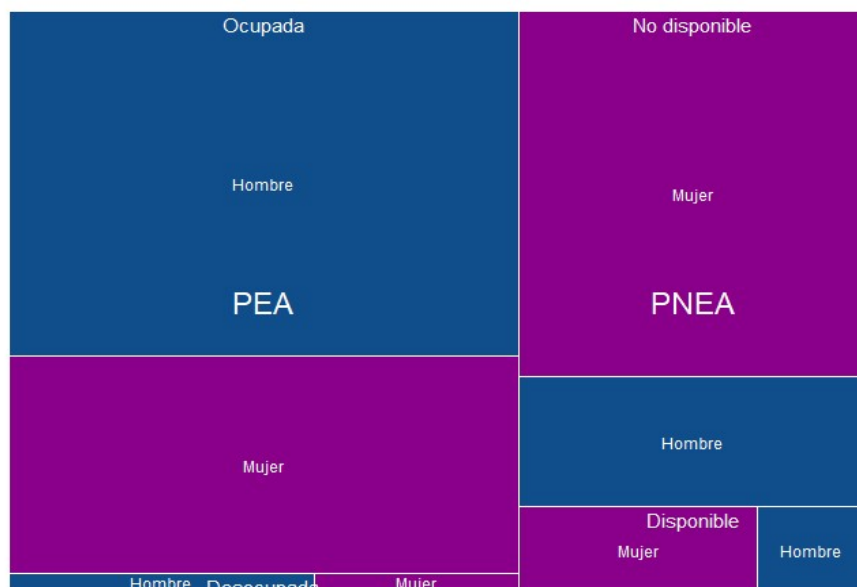
4.2. Brechas por género en el contexto nacional

Composición de la población en edad de trabajar

De acuerdo con cálculos de la ENOE, en el primer trimestre del año 2019, la población en México era de 125.5 millones (48.2 % hombres y 51.7 % mujeres). La Población en edad de trabajar PET era de 94.3 millones⁴ (47.4 % hombres y 52.6 % mujeres). Al interior del subconjunto de la PET, 56.4 millones (59 %) pertenecían a la Población económicamente activa (PEA) (61 % hombres y 39 % mujeres) y 38.2 millones (41 %) pertenecían a la Población no económicamente activa (PNEA) (27 % hombres y 73 % mujeres).

La Gráfica 4.1 muestra la composición por género de la PET de acuerdo con la clasificación PEA y PNEA en un primer nivel y con la clasificación Población ocupada, Población desocupada, Población disponible y Población no disponible en un segundo nivel, conformando así ocho subconjuntos poblacionales de interés en el estudio de las relaciones de género en la estructura de la fuerza de trabajo del país.

Gráfica. 4.1. Composición de la Población en Edad de Trabajar en México. Primer trimestre 2019



Nota: Los grupos se muestran de izquierda a derecha de acuerdo con el tamaño de los rectángulos en orden descendente

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Primer trimestre 2019

Respecto a la composición de los 56.4 millones de personas en la PEA, ésta se integraba por 54.2 millones (97 %) en la Población ocupada (61 % hombres y 39 % mujeres) y

⁴Cifra que representaba el 75 % de la población total.

1.8 millones (3 %) en la **Población desocupada** (60 % hombres y 40 % mujeres). Resalta el hecho de que ambos subconjuntos de la **PEA** presenten prácticamente la misma distribución por sexo.

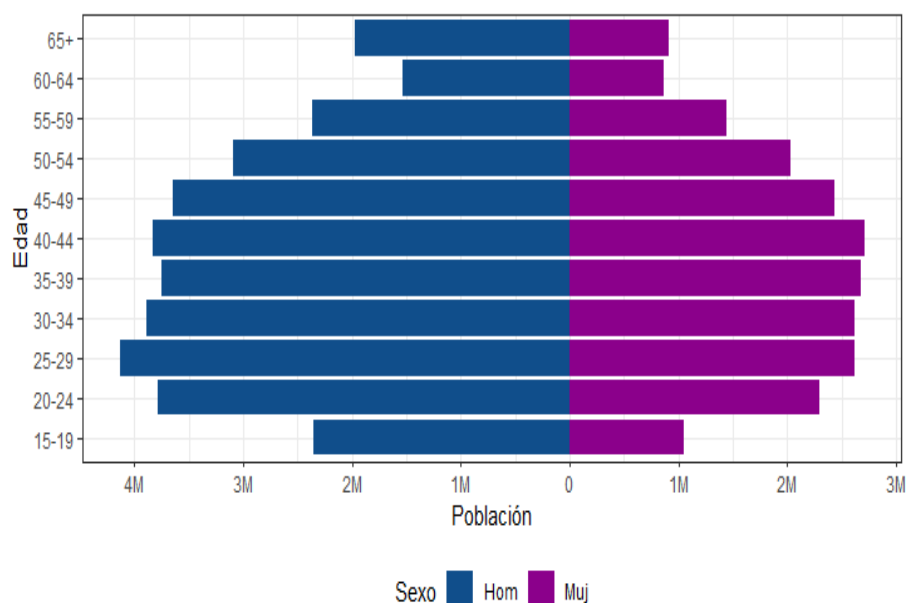
En cuanto a la composición de los 38.2 millones de personas en la **PNEA**, ésta se integraba por 32.5 millones (85 %) en la **Población no disponible** (26 % hombres y 74 % mujeres) y por 5.7 millones (15 %) en la **Población disponible** (32 % hombres y 68 % mujeres). En la composición de ambos subconjuntos resalta la alta proporción de mujeres, reflejando la aún baja tasa de participación económica femenina en el país. Como se explicó en el capítulo 1, este comportamiento se asocia a la desigual división del trabajo no remunerado en los hogares. Tan sólo estos dos subconjuntos representan el 29.6 % de la **PET** y el 56.3 % del conjunto de mujeres en edad de trabajar, lo que nos habla de una pérdida del potencial productivo de las mujeres en la economía y de ingresos en los hogares, como se explicó en la Introducción.

Con el propósito de conocer la variación de la **Brecha por género (BG)** en la participación económica dependiendo de la edad de la población, se presenta la Gráfica 4.2. En primer lugar se observa que, para cada uno de los grupos quinquenales de edad, la brecha por género es positiva, es decir, el número de hombres supera al de mujeres. En ninguno de los grupos de edad la población femenina llega a ser igual a la masculina, lo que representa por sí sola una desventaja para las mujeres como se explicó en el Capítulo 1.

Dado que los datos en la Gráfica 4.2 están expresados en valores absolutos y no en porcentajes, para aproximar la **BG** en la participación económica, se calculó la diferencia de la **PEA** masculina y la **PEA** femenina en razón de la **PEA** masculina, expresada en porcentaje, en cada uno de los grupos etarios. La razón así calculada varía entre un mínimo de 30 % en el grupo de 30 a 54 años y un máximo de 60 % en el grupo de 15 a 19 años. En los grupos de 20 a 29 años y de 55 a 64 años la brecha es del 40 %; finalmente en el grupo de 65 años y más la brecha es del 50 %. La marcada diferencia por género en los grupos de edad a partir de los 45 años indica vidas laborales activas más cortas para las mujeres y por lo tanto menores oportunidades de ahorro.

El máximo valor de la brecha alcanzado en el grupo de 15 a 19 años (60 %) puede

Gráfica. 4.2. Composición de la Población Económicamente Activa en México por edad y sexo. Primer trimestre de 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Primer trimestre 2019

reflejar el hecho de que en el país, los hombres inician su vida laboral a más temprana edad que las mujeres, pero también el hecho de que a las mujeres en este grupo etario se les asignan tareas de trabajo doméstico o de cuidado al interior de los hogares. Por otra parte, llama la atención el alto valor de la brecha (40 %) en el grupo de 20 a 29 años, al ser un grupo que típicamente desea entrar a la fuerza laboral. Sería necesario determinar el grado en que esta amplia brecha del 40 % se asocia a la primera unión de las mujeres⁵ y/o a la crianza de los hijos, puesto que en México en el año 2018, la edad promedio de las mujeres al primer hijo era tan solo de 21.4 años (INEGI, 2018).

Indicadores estratégicos

A continuación se procede al análisis de diez indicadores estratégicos que el INEGI diseñó. Se considera que el más importante es la **Tasa de desocupación**, sin embargo los otros indicadores también proveen información fundamental sobre la estructura del mercado laboral⁶. En la Tabla 4.1 se presentan las tasas a nivel nacional, según sexo y considerando

⁵En el año 2018, entre las mujeres de 20 a 24 años, el 42.5 % tuvieron su primera unión antes de los 18 años de edad.

⁶En conjunto se les denomina tasas complementarias.

Tabla 4.1. Tasas de Ocupación y Desocupación.
Primer trimestre de 2019

Tasa	Abr.	Hom.	Muj.	Total
Tasa Neta de Participación	TNP	76.93	43.68	59.45
Tasa de Desocupación	TD	3.28	3.51	3.37
Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación 1	TOPD1	6.56	12.89	9.01
Tasa de Presión General	TPRG	6.91	6.27	6.66
Tasa de Trabajo Asalariado	TTA	63.7	65.46	64.38
Tasa de Subocupación	TS	7.22	6.14	6.8
Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación	TCCO	20.2	16.97	18.96
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2	TOSI2	32.67	30.2	31.62
Tasa de Informalidad Laboral 2	TIL2	49.47	56.85	52.61
Tasa de PF con int. para trabajar, pero sin expect. de IL			7.82	

Nota: PF = Población Femenina, expect = expectativas; IL=Inserción laboral.
Fuente: ENOE-INEGI. Primer trimestre 2019.

a toda la población (columna total). Se hará referencia a la **BG** en estas tasas, la cual se calculó como la diferencia entre la tasa correspondiente a los hombres y la correspondiente a las mujeres⁷.

La **Tasa neta de participación** fué de 59.5 % a nivel nacional, mientras el 77 % de los hombres en edad de trabajar lo hacen o buscan hacerlo, este porcentaje se reduce al 44 % en el caso de las mujeres, generando una brecha de 33.3 puntos porcentuales. Como punto de referencia, a nivel mundial, la tasa masculina es del 75 % y la femenina del 49 %, produciendo una brecha de 26 puntos porcentuales (OIT, 2018a). Es decir, México tiene una tasa de participación femenina por debajo del promedio mundial e incluso por debajo de países de **AL** (Calónico & Ñopo, 2008), como Colombia (58.8 %), Brasil (53.2 %), Chile (50.6 %) y Argentina (47.3 %) (OIT, 2018a).

En México la tasa de participación femenina ha aumentado a partir de la década de 1970 por diversos motivos, entre los que figuran: el aumento del número de mujeres con estudios universitarios, las oportunidades laborales que se generaron por la ampliación de las ciudades y del sector servicios, así como las necesidades de aumentar el número de in-

⁷En el siguiente apartado se hará uso de una metodología distinta para calcular las **BG** en las tasas netas de participación **TNP**, de acuerdo con la metodología del Foro Económico Mundial.

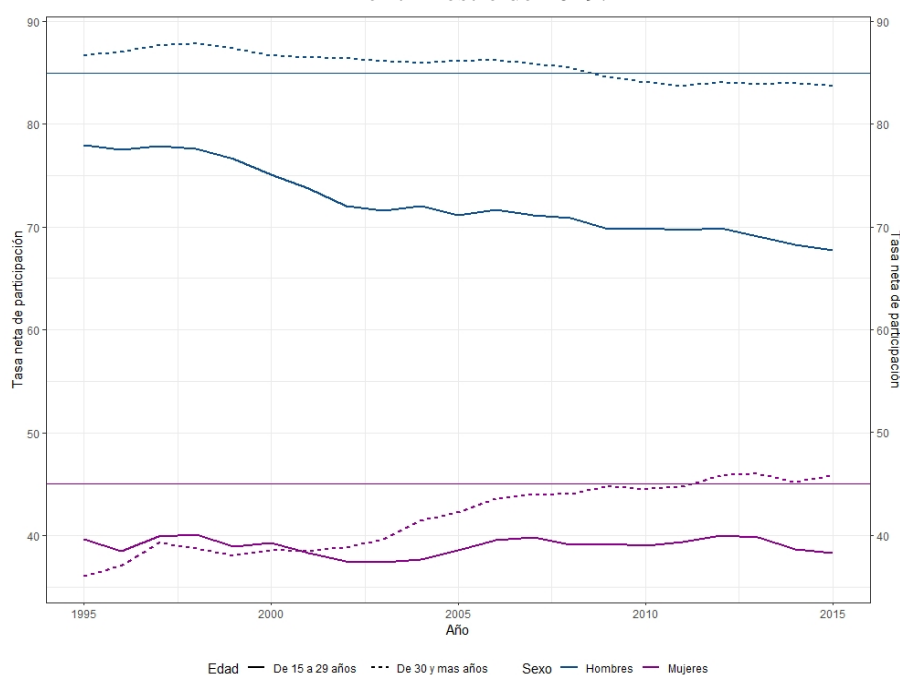
tegrantes del hogar que percibían ingresos como consecuencia de las crisis económicas que ocurrieron en México en la década de 1980 (Pacheco & Parker, 1996). A partir del último quinquenio del Siglo XX, la tendencia de esta tasa en México ha sido hacia la baja para los hombres y hacia el alza para las mujeres, produciéndose así un paulatino cierre de la brecha en la participación económica por género, sin embargo, ésta sigue siendo aún muy amplia (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 680).

No obstante el cierre paulatino de la **Brecha por género (BG)** en la participación económica, éste ha sido lento. En el periodo de 20 años comprendido entre 1999 y 2018 la **brecha por género** en la tasa de participación económica disminuyó solamente 10 puntos porcentuales, es decir tan solo un poco más de 0.5 puntos porcentuales en promedio por año (M. Martínez, 2018, parr. 1). Esto a su vez es reflejo de un lento crecimiento, incluso un estancamiento, de la tasa de participación femenina, la cual aumentó en 3.6 puntos porcentuales en el periodo de 15 años comprendido entre 2005 y 2019 inclusive, al pasar de 40.1 % a 43.7 %, cambio que representa un crecimiento promedio anual de tan solo 0.24 puntos porcentuales (INEGI, 2020b).

La gráfica 4.3 muestra las **TNP** por género y grupo de edad en el periodo de 21 años comprendido entre 1995 y 2015. En esta gráfica se observa tanto el paulatino cierre de las brechas por género ya mencionado como la aún amplia diferencia existente. Respecto al grupo de edad de 15 a 29 años, se observa una disminución pronunciada de la **TNP** en el caso de los hombres la cual pasó de 77.92 % en 1995 a 67.75 % en 2015. Por otra parte se observa una leve disminución, con oscilaciones, de la **TNP** en el caso de las mujeres que pasó de 39.65 % en 1995 a 38.33 % en 2015, lo que confirma que en este grupo de edad las mujeres están en proporciones más bajas que el promedio nacional. Respecto al grupo de edad de 30 años y más, se observa una tendencia a largo plazo a la baja de la **TNP** masculina que pasó del 86.68 % en 1995 al 83.71 % en 2015; en cambio, en el caso de las mujeres, se observa una clara tendencia de la tasa a la alza que pasó de 36.06 % al 45.82 %

La **Tasa de desocupación (TD)** fue de 3.4 % a nivel nacional, 3.3 % para los hombres y 3.5 % para las mujeres produciendo una **brecha por género** de -0.2 puntos porcentuales en contra de las mujeres. Este indicador ha sido cuestionado por diversos estudiosos de los

Gráfica. 4.3. Tasas netas de participación por género y grupo de edad
Primer trimestre de 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Indicadores estratégicos

mercados laborales debido a que consideran que no refleja la realidad de la problemática del desempleo en el país⁸, pues es insuficiente para informar sobre las condiciones estructurales del empleo y su nivel resulta extremadamente bajo comparativamente con otros países con similares niveles de desarrollo⁹.

Un indicador alternativo para informar sobre la problemática del desempleo en el país es la **Tasa de ocupación parcial y desocupación (TOPD1)** que, además de los desocupados, toma en cuenta a las personas ocupadas que trabajaron menos de 15 horas en la semana de referencia¹⁰. La **TOPD1** fué de 9.0 % a nivel nacional, 6.7 % para los hombres y 12.9 % para los mujeres. Como se explicó en el capítulo 1, en todos los países las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar en empleos de tiempo completo, muchas veces por la necesidad de compaginar el trabajo doméstico y el extradoméstico.

⁸El propósito de utilizar el criterio de una hora de trabajo para considerar a una persona ocupada, es que la definición de empleo abarque todo tipo de ocupaciones en un país, ya sea empleo parcial, temporal, informal o cualquier otra forma de trabajo irregular (Heath, 2012).

⁹No obstante este desacuerdo entre los especialistas de los mercados de trabajo, el INEGI utiliza este indicador en apego a las recomendaciones de la OCDE y de la OIT (Heath, 2012).

¹⁰Trabajaron menos de 15 horas en la semana de referencia por razones de mercado o por decisión voluntaria.

La **Tasa de presión general (TPRG)**¹¹ suma los desocupados, a el total de ocupados que hayan realizado una búsqueda activa de trabajo con el propósito de obtener un empleo adicional o cambiar de empleo en el periodo de referencia. Su objetivo es medir la presión global del mercado de trabajo. Permite responder al debate de que el requisito de “no haber trabajado ni una hora en la semana de referencia” omite del conteo de desempleados a cuantiosos conjuntos de población, que de otro modo, se clasificarían como tales (Heath, 2012). El valor de la tasa fué de 6.7 % a nivel nacional, 7.0 % para los hombres y 6.3 % para las mujeres produciendo una **brecha por género** de 0.7 puntos porcentuales en contra de los hombres.

La **Tasa de trabajo asalariado (TTA)** es el porcentaje de la **Población ocupada** que trabaja como subordinado y remunerado mediante un salario, a diferencia de un trabajador por cuenta propia, empleadores o sin pago. Su valor fue de 64.4 % a nivel nacional, 63.7 % para los hombres y 65.5 % para las mujeres produciendo una **brecha por género** de -1.8 puntos porcentuales en contra de los hombres. A nivel nacional fué de 64.84 % en el año 2017 y de 64.80 % en el año 2018 (CEFP, 2018, p. 62), lo que indica una ligera tendencia a la baja en los últimos tres años, que contrasta con una tendencia creciente en el periodo 1995-2010 (Véase: Ariza & De Oliveira, 2014, p. 679).

La **Tasa de subocupación (TS)** es un porcentaje de la **Población ocupada** y no de la **PEA**. Mientras la **Población desocupada** quiere trabajar, la **Población Subocupada** desea laborar más de lo que puede en su actividad actual¹². La **TS** fue de 6.8 % a nivel nacional, 7.2 % para los hombres y 6.1 % para las mujeres resultando en una **BG** de 1.1 puntos porcentuales en contra de los hombres. A nivel nacional fué de 7.1 % en el año 2017 y de 6.8 % en el año 2018 (CEFP, 2018, p. 62) por lo que prácticamente se ha mantenido en el mismo nivel los últimos tres años.

¹¹La **TPRG** es una tasa de «comportamiento» porque ignora el criterio de la hora (situación del individuo en términos de la semana de referencia) centrándose exclusivamente en la forma en que actuó, es decir, en si buscó o no empleo. En este indicador, es irrelevante si los individuos se ocuparon nada, algo o mucho, lo importante es si trataron de integrarse a un mercado de trabajo (INEGI, 2002).

¹²No se debe confundir la subocupación con el empleo informal ya que son conceptos distintos. La subocupación busca identificar la necesidad que tiene una persona de trabajar más, independientemente de la naturaleza (formal o informal) de la actividad. En cambio, el empleo informal puede involucrar o no a una persona que busca trabajar más horas (Heath, 2012).

La **Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO)**¹³ fue de 19 % a nivel nacional, 20.2 % para los hombres y 17 % para las mujeres resultando en una **brecha por género** de 3.2 puntos porcentuales en contra de los hombres. A nivel nacional su valor fue de 14.4 % en el año 2017 y del 15.6 % en el año 2018 (CEFP, 2018, p. 63), lo que indica una tendencia creciente en los últimos tres años. Al ser un indicador del porcentaje de trabajadores que perciben salarios muy bajos, los valores de la tasa resultan extremadamente altos. Tan sólo en el último año, de 2018 a 2019, la tasa mostró un crecimiento de 3.4 % puntos porcentuales no visto en otras tasas¹⁴.

La **Tasa de ocupación en el sector informal 2 (TOSI2)** fue de 31.6 % a nivel nacional, 32.7 % para los hombres y 30.2 % para las mujeres produciendo una **brecha por género** de 2.5 puntos porcentuales en contra de los hombres. Para todo el país fué de 31.23 % en el año 2017 y de 31.24 % en el año 2018 (CEFP, 2018, p. 64) lo que refleja un ligero incremento en los últimos tres años.

La **Tasa de informalidad laboral 2 (TIL2)** fue de 52.6 % a nivel nacional, 49.5 % para los hombres y de un muy alto 57 % para las mujeres, resultando en una brecha por género de 7.4 puntos porcentuales en contra de ellas. En todo el país su valor fué de 52.7 % en el año 2017 y de 52.2 % en el año 2018 (CEFP, 2018, p. 65) lo que indica que se ha mantenido relativamente en el mismo nivel en los últimos tres años. Lo anterior resulta preocupante, al ser los valores extremadamente altos que reflejan las severas restricciones que el país enfrenta para insertar laboralmente a su fuerza de trabajo.

La **Tasa de ocupación en el sector informal 2** y la **Tasa de informalidad laboral 2** tienen el mismo denominador, población ocupada no agropecuaria, pero difieren en el numerador. El numerador de la primera es la población ocupada en el sector informal no agropecuario

¹³De acuerdo con Heath (2012), la utilidad de la **TCCO** radica principalmente en que tiene una elevada correlación positiva con los niveles de pobreza y subdesarrollo rural del país y una correlación negativa con el tamaño de la ciudad. Tiende a ser más alta en las zonas rurales y ser más baja en las grandes ciudades. Por otra parte, el investigador señala que la **TCCO** pierde valor analítico al emplear el salario mínimo nominal como indicador de ingreso, en lugar de un salario real que pudiera, efectivamente, medir el poder adquisitivo de los trabajadores.

¹⁴La **TCCO** exhibe un comportamiento más independiente que la **TD** con respecto a las fluctuaciones de la economía, es decir muestra independencia de las coyunturas económicas lo que sugiere un comportamiento más inercial o de largo plazo, característico de los indicadores que reflejan los problemas estructurales del país. Es un indicador adecuado para informar sobre sectores no modernos de la fuerza de trabajo (INEGI, 2002).

que se determina por el tipo de unidad económica; el de la segunda es la población en ocupación informal no agropecuaria que se determina por el vínculo o dependencia laboral no reconocida por la fuente de trabajo, es decir, se refiere a toda la actividad informal y por lo tanto la [Tasa de informalidad laboral 2](#) es considerablemente mayor a la [Tasa de ocupación en el sector informal 2](#).

La [Tasa de población femenina con interés para trabajar, pero sin expectativas de inserción laboral](#) fué de 7.8 % para todo el país. Si se condiciona por grupos de edad, los valores más altos de esta tasa ocurren en los grupos de 15 a 19 años, 11.3 %, y de 60 y más años, 8.6 %, (INEGI, 2019b), reflejando las barreras que las personas mayores de 60 años enfrentan para trabajar. Ahora bien, al condicionar por niveles de instrucción, los porcentajes más altos ocurren en las poblaciones con primaria incompleta, 10.23 %, y primaria completa, 8.40 %, (INEGI, 2019b) respectivamente, lo que indica que, a menor nivel educativo, pareciera ser más difícil emplearse como lo han documentado diversas investigaciones.

Tasas netas de participación por dimensiones sociodemográficas

A continuación se analizan las [BG](#) en la participación económica a través de las [Tasas Netas de Participación](#) por estructura etaria, Tabla 4.2; por nivel educativo, Tabla 4.3; estado conyugal, Tabla 4.4; y tipo de parentesco, Tabla 4.5; con la finalidad de conocer la variabilidad de la brecha entre las subpoblaciones definidas por estas variables.

Cuando los indicadores están expresados en porcentajes, como es el caso de las tasas que aquí se analizan, muchos autores optan por calcular la [BG](#) mediante la diferencia de los porcentajes. Sin embargo, este método presenta el inconveniente de no captar la diferencia *relativa* entre hombres y mujeres, que puede ser muy pronunciada si la característica por medir es rara o poco frecuente. Mediante el cálculo por diferencias de porcentajes, dos grupos poblacionales podrían presentar idénticas [BG](#), no obstante la composición de los grupos, y por ende la [BG](#), ser muy distinta.

Por este motivo, las [BG](#) en las Tablas 4.2, 4.3, 4.4 y 4.5 se calcularon mediante razones, utilizando la siguiente expresión:

$$1 - \frac{TNP_{Mi}}{TNP_{Hi}} \quad (4.1)$$

en donde TNP_{Hi} y TNP_{Mi} son las **Tasas Netas de Participación** de Hombres y Mujeres en el grupo i respectivamente.

Notése que los cálculos realizados previamente en relación con la Gráfica 4.2 difieren de los de la Tabla 4.2 en que los primeros no involucran tasas y los segundos sí. Sin embargo, como se verá a continuación, la **BG** sigue el mismo comportamiento con respecto a la edad en ambos casos.

En los grupos etarios, la brecha disminuye del primero al segundo, pero se incrementa rápidamente del segundo al tercero y del tercero al cuarto, llegando a un máximo de 61.7 % en el grupo de 65 y más años. Se observa una marcada disminución en la **TNP** femenina del segundo al tercer grupo lo que indica que, a partir de los 45 años, las mujeres salen de los mercados de trabajo a tasas rápidas.

En los grupos definidos por nivel educativo, la brecha en la **TNP** inicia con un máximo de 59.7 % para la población sin estudios y finaliza con un mínimo de 19 % para la población con estudios superiores. Este comportamiento de la brecha confirma los hallazgos expuestos en el apartado de antecedentes empíricos del capítulo 2, en el sentido de que, en México, existe una selección positiva de las mujeres en la participación económica, pues son las mujeres con mayor educación las que participan más en la actividad laboral.

En los grupos definidos por estado conyugal, la brecha en la **TNP** alcanza un mínimo de 22.7 % en el conjunto de las personas solteras y un máximo de 53.2 % en el de las personas unidas, confirmando los hallazgos de los trabajos empíricos revisados en el capítulo 2, acerca de la salida de muchas mujeres de los mercados de trabajo como resultado de la tensión que se produce entre las demandas de los trabajos doméstico y extradoméstico. Tensión que los hombres enfrentan en mucho menor grado. Como se observó en el capítulo 2 este comportamiento de las **TNP** por género tiene efectos en la **BSG** debido a que las mujeres interrumpen la continuidad laboral y al insertarse nuevamente en los mercados de trabajo lo hacen generalmente con menores salarios debiendo enfrentar más obstáculos que los hombres para conservar sus niveles salariales.

Finalmente, en los grupos definidos por tipo de parentesco, la brecha en la TNP alcanza un máximo de 54.7 % para la población trabajadora doméstica en los hogares y un mínimo de 11.2 % para la población sin parentesco con el jefe de hogar. Para esta variable, resalta el alto valor de la BG (35.6 %) en el grupo jefes de hogar, cuando se esperaría que fuera considerablemente menor, dado que frecuentemente los jefes de hogar son proveedores económicos del mismo.

Tabla 4.2. **Tasa neta de participación** por grupo etario, según sexo y brecha por género
Primer trimestre de 2019

Gpo. Etario	TNP		
	Hom.	Muj.	BPG
14 a 24 años	56.37 %	30.66 %	45.61 %
25 a 44 años	94.46 %	57.17 %	39.48 %
45 a 64 años	86.74 %	48.20 %	44.43 %
65 años y más	39.54 %	15.13 %	61.73 %
Total	76.93 %	43.68 %	43.22 %

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Primer trimestre 2019

Tabla 4.3. **Tasa neta de participación** por nivel educativo, según sexo y brecha por género
Primer trimestre de 2019

Niv. edu	TNP		
	Hom.	Muj.	BPG
Ninguno	59.93 %	24.12 %	59.76 %
Primaria	76.27 %	34.83 %	54.34 %
Secundaria	78.82 %	41.44 %	47.43 %
Bachillerato	76.78 %	45.02 %	41.37 %
Normal CT	78.44 %	45.96 %	41.40 %
LMD	78.72 %	63.95 %	18.76 %
Total	76.93 %	43.68 %	43.22 %

Nota: Normal CT= Normal o Carrera Técnica; LMD=Licenciatura, Maestría o Doctorado

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Primer trimestre 2019

Tabla 4.4. **Tasa neta de participación** por estado conyugal, según sexo y brecha por género
Primer trimestre de 2019.

Estado conyugal	TNP		
	Hom.	Muj.	BG
Unido	85.91 %	40.21 %	53.19 %
Antes unido	67.03 %	46.14 %	31.17 %
Soltero	63.22 %	48.89 %	22.67 %
Total	76.93 %	43.68 %	43.22 %

Nota: En la categoría Unido se agruparon a las personas en unión libre y casadas; en la categoría Antes unido se agruparon a las personas viudas, separadas y divorciadas; finalmente en la categoría Soltero únicamente se incluyeron a las personas que reportaron no haber estado casadas anteriormente

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Primer trimestre 2019

Tabla 4.5. **Tasa neta de participación** por tipo de parentesco, según sexo y brecha por género. Primer trimestre de 2019.

Parentesco	TNP		
	Hom.	Muj.	BG
Jefe(a)	83.30 %	53.61 %	35.64 %
Compañero(a)	85.44 %	39.11 %	54.23 %
Hijo(a)	66.10 %	47.51 %	28.12 %
T.Doméstico	71.07 %	32.09 %	54.85 %
Sin parentesco	77.80 %	69.10 %	11.18 %
Total	76.93 %	43.68 %	43.22 %

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Primer trimestre 2019

Estructura del mercado laboral y condiciones de trabajo de la población ocupada del país

El propósito de este apartado es analizar la distribución de los 54.1 millones de personas que integran la **Población ocupada** del país¹⁵ con base en dos de las dimensiones analíticas eje de este trabajo, a saber, la estructura del mercado laboral nacional y de las condiciones de trabajo. Diversos autores han propuesto estas dimensiones como indicadores para medir la precariedad laboral en el país (Rojas-García & Salas-Páez, 2008) que ha sido documentada ampliamente.

Los principales problemas que aquejan al ámbito laboral y que reflejan la precariedad generalizada del trabajo son: bajos salarios, eliminación de los derechos laborales, inexistencia de contratos escritos o incremento de contratos temporales, evasión de seguridad social, ausencia de capacidad de negociación colectiva (Rojas-García & Salas-Páez, 2008) y creciente sustitución de empleos de tiempo completo por empleos de tiempo parcial (Mendoza-González et al., 2017).

La Tabla 4.6 presenta las distribuciones según sexo y total de la población por diez indicadores y la **brecha por género** por renglón¹⁶. Las primeras cinco variables informan sobre la estructura del mercado laboral y las segundas cinco sobre las condiciones de trabajo.

¹⁵Es decir, la población ocupada en los tres sectores de la economía en su conjunto.

¹⁶Calculada como la diferencia porcentual entre los géneros, en el nivel de las categorías, y como la diferencia absoluta en el nivel de los totales.

Tabla 4.6. Distribución de la población ocupada por variables de interés, según sexo y total; brecha por género Trimestre 1, 2019

Variable	Ocupados Nacional			
	Hom.	Muj.	BG	Total.
<u>Posición en la ocupación</u>				
Trab. S y R	68.40 %	67.56 %	0.84 %	68.08 %
Empleadores	6.11 %	2.67 %	3.44 %	4.78 %
Trab. por cuenta propia	22.33 %	23.17 %	-0.84 %	22.66 %
Trab. sin pago	3.15 %	6.61 %	-3.46 %	4.48 %
Total N	33,269,205	20,883,061	12,386,144	54,152,266
<u>Clasif. Empl. 1a actividad</u>				
Empleo informal	56.35 %	57.73 %	-1.38 %	56.88 %
Empleo formal	43.65 %	42.27 %	1.38 %	43.12 %
Total N	33,269,205	20,883,061	12,386,144	54,152,266
<u>Tipo de UE</u>				
Empresas y negocios	59.11 %	42.55 %	16.56 %	52.73 %
Instituciones	9.36 %	16.45 %	-7.09 %	12.10 %
Sector Hogares	30.98 %	40.55 %	-9.57 %	34.67 %
SCENE	0.55 %	0.44 %	0.11 %	0.51 %
Total N	33,269,205	20,883,061	12,386,144	54,152,266
<u>Tamaño de la UE</u>				
Micronegocio. Sin establecimiento	23.05 %	21.20 %	1.85 %	22.34 %
Micronegocio. Con establecimiento	16.15 %	20.99 %	-4.84 %	18.01 %
Pequeños establecimientos	13.31 %	17.24 %	-3.93 %	14.83 %
Medianos establecimientos	10.31 %	9.91 %	0.40 %	10.16 %
Grandes establecimientos	9.66 %	8.87 %	0.79 %	9.36 %
Gobierno	4.06 %	4.22 %	-0.16 %	4.12 %
Otros	1.19 %	10.84 %	-9.65 %	4.91 %
No aplica	22.28 %	6.72 %	15.56 %	16.28 %
Total N	33,269,205	20,883,061	12,386,144	54,152,266
<u>Duración jornada semanal</u>				
ATVL	2.47 %	3.42 %	-0.95 %	2.84 %
Menos de 15	3.40 %	9.73 %	-6.33 %	5.84 %
De 15 a 34 hrs	13.64 %	24.55 %	-10.91 %	17.85 %
De 35 a 48 hrs	46.68 %	43.26 %	3.42 %	45.36 %
Mas de 48 hrs	32.74 %	18.41 %	14.33 %	27.21 %
Total N	33,269,205	20,883,061	12,386,144	54,152,266
<u>Acceso a inst. de salud</u>				

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.6. Continúa de la página anterior.

Variable	Ocupados Nacional			
	Hom.	Muj.	BG	Total.
Con acceso	36.78 %	37.59 %	-0.81 %	37.09 %
Sin acceso	62.64 %	61.91 %	0.73 %	62.36 %
Total N	33,269,205	20,883,061	12,386,144	54,152,266
<u>Nivel de ingreso</u>				
No recibe ingresos	5.16 %	6.74 %	-1.58 %	5.77 %
Hasta un salario mínimo	14.83 %	27.34 %	-12.51 %	19.65 %
De 1 a 5 salarios mínimos	62.54 %	51.13 %	11.41 %	58.14 %
Más de 5 salarios mínimos	3.83 %	2.24 %	1.59 %	3.22 %
NE	13.65 %	12.55 %	1.10 %	13.22 %
Total N	33,269,205	20,883,061	12,386,144	54,152,266
<u>Tipo de percepción Pob. SyR</u>				
SR asalariados	93.13 %	96.89 %	-3.76 %	94.57 %
SR percepciones no salariales	6.87 %	3.11 %	3.76 %	5.43 %
Total N	22,756,593	14,108,375	8,648,218	36,864,968
<u>Contrato escrito. Pob SyR</u>				
Temporal	8.41 %	8.96 %	-0.55 %	8.62 %
BPTI	43.12 %	46.42 %	-3.30 %	44.38 %
CTNE	0.32 %	0.43 %	-0.11 %	0.36 %
Sin contrato escrito	46.95 %	43.17 %	3.78 %	45.50 %
Total N	22,756,593	14,108,375	8,648,218	36,864,968
<u>Pertenece sindicato Pob. SyR</u>				
No pertenece	87.94 %	84.10 %	3.84 %	86.47 %
Sí pertenece	10.76 %	14.85 %	-4.09 %	12.32 %
Total N	22,756,593	14,108,375	8,648,218	36,864,968

Nota: UE = Unidad Económica; S y R = Subordinados y Remunerados

BPTI = De base, planta o por tiempo indefinido;

SCENE = Situaciones de carácter especial y no especificadas;

ATVL = Ausentes temporales con vínculo laboral;

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE-INEGI. Trim 1.2019

La primera variable, *posición en la ocupación*, distingue a la población ocupada según su relación de propiedad con el negocio, empresa o establecimiento (INEGI-INMUJERES, 2019a). Se observa que la **brecha por género** varía entre 0.84 y 3.46 puntos porcentuales con desventajas para las mujeres en las cuatro categorías. Hombres y mujeres presentan distribuciones semejantes cuando ocupan posiciones como trabajadores subordinados y remunerados. Por otra parte, dos hechos resaltan: 1) En el grupo de empleadores, el porcentaje de hombres es 2.3 veces el porcentaje de mujeres, lo que refleja las desigualdades de género en las oportunidades para la creación y sostenimiento de empresas propias y 2) En el grupo de trabajadores sin pago, el porcentaje correspondiente a las mujeres es 2.1 veces el porcentaje correspondiente a los hombres, marcando una mayor precariedad para las mujeres en este conjunto, al no recibir remuneración alguna por su trabajo.

Respecto a la segunda variable, *clasificación del empleo en la primera actividad*, observamos que el empleo informal es mayor al empleo formal para ambos sexos. En el país, un muy alto porcentaje de 57 % de la población ocupada trabaja en el sector informal¹⁷. Si bien no todos los empleos informales son precarios, tienden a asociarse con la precariedad por las características que los distinguen. La **brecha por género** es de 1.38 puntos porcentuales en contra de las mujeres. Rodríguez-Pérez et al. (2017, p. 169) encontraron que en el sector informal existe una mayor presencia de mujeres, muchas de ellas jefas de hogar y aportantes únicas o principales de recursos económicos de sus hogares. El estudio por separado de los empleos formal e informal es importante porque cuentan con distintos mecanismos de determinación salarial.

Por lo que se refiere a la tercera variable, *tipo de unidad económica*, la **brecha por género** oscila entre 0.11 y 16.6 puntos porcentuales. En la categoría empresas y negocios se observa una desventaja en contra de las mujeres, este resultado confirma el hallazgo de Rodríguez-Pérez et al. (2017, p. 169) respecto a que, en el año 2015, las diferencias más grandes en participación por sexo se encontraban en el mercado de trabajo privado, principalmente en el formal. En la categoría instituciones se observa una ventaja para las mujeres, en el sentido de que esta abarca al Gobierno y organismos internacionales y las mujeres

¹⁷La informalidad implica fuertes repercusiones negativas en la vida de los trabajadores, tales como: ausencia de protección del marco jurídico y reglamentario, incluyendo la protección social e imposibilidad de cotizar para tener acceso a una pensión (Martínez-Pérez, 2005).

tradicionalmente se han insertado en este sector (Rodríguez-Pérez et al., 2017, p. 169). Resulta preocupante el hecho de que un muy alto porcentaje de las mujeres ocupadas del país (40.55 %) se ubiquen en el sector hogares, dado que este sector se caracteriza por bajos niveles salariales, baja calificación y condiciones precarias. Los porcentajes de mujeres que trabajan en empresas y negocios por una parte, y en el sector hogares por otra parte, tan sólo difieren en dos puntos porcentuales, lo que puede ser un reflejo de marcadas diferencias intragénero.

En cuanto a la cuarta variable, *tamaño de la unidad económica*, la **brecha por género** varía entre 0.16 y 9.65 puntos porcentuales. Al sumar las tres primeras categorías, se observa que un muy alto 59.4 % de las mujeres trabajadoras se ocupan en micronegocios, sin o con establecimiento, o en pequeños establecimientos, vs el 52.5 % de los hombres. A medida que el tamaño de la unidad económica crece, el porcentaje de mujeres trabajadoras disminuye, llegando a tan sólo el 8.9 % de ellas ubicadas en grandes establecimientos. En las unidades económicas pertenecientes al gobierno, la **brecha por género** alcanza su mínimo, y favorece ligeramente a las mujeres.

En relación con la quinta variable, *duración de la jornada semanal*, la **brecha por género** oscila entre 0.95 y 14.33 puntos porcentuales. El sentido de la brecha es en contra de las mujeres en las primeras tres categorías porque, como se explicó en los primeros dos capítulos, tienen menor acceso a trabajos de tiempo completo y por lo tanto más riesgo de caer en el sector informal. Nótese que el 34.3 % de las mujeres ocupadas trabaja jornadas menores al tiempo completo¹⁸. Por otra lado, la brecha resulta a su favor en la quinta categoría, más de 48 hrs., si se considera que una jornada de más de 48 horas es excesiva para hombres y mujeres.

Con respecto a la sexta variable, *acceso a instituciones de salud*, la **brecha por género** es de 0.81 puntos porcentuales. En este renglón los porcentajes para hombres y mujeres son muy similares. Esta variable está estrechamente relacionada con la clasificación del empleo en la primera actividad. A mayores proporciones de población en empleos informales, mayores proporciones sin acceso a la seguridad social.

¹⁸Se considera jornada de tiempo completo a la categoría de 35 a 48 horas semanales.

En cuanto a la séptima variable, *nivel de ingreso*, la **brecha por género** oscila entre el 1.58 y 12.51 puntos porcentuales. Un poco más de la tercera parte de las mujeres ocupadas (34.08 %) reciben hasta un salario mínimo como remuneración por día vs el 19.99 % de los hombres. En el otro extremo, tan sólo el 2.2 % de las mujeres percibe más de 5 salarios mínimos por día vs el 3.83 % de los hombres.

Las tres últimas variables en la Tabla 4.6 -tipo de percepción, disponibilidad de contrato escrito y pertenencia a un sindicato- sólo aplican a la población subordinada y remunerada. Por lo que se refiere al *tipo de percepción*, la **brecha por género** es de 3.76 puntos porcentuales a favor de las mujeres, debido a que las percepciones salariales son más estables y seguras que las no salariales.

En cuanto a la *disponibilidad de contrato escrito*, las **brecha por género** van de 0.11 a 3.78 puntos porcentuales. Al interior del conjunto de trabajadores subordinados y remunerados que cuentan con un contrato escrito, predominan las personas con contratos de base, planta o por tiempo indefinido, el 43.12 % de los hombres subordinados y remunerados con contrato escrito cuenta con este tipo de contrato mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje es de 46.42 % . Resaltan los muy altos porcentajes de trabajadores sin contrato escrito (46.95 % en el caso de los hombres y 43.17 % en el caso de las mujeres).

Por último, con respecto a la *afiliación a un sindicato* se observa una **brecha por género** de 4.09 % puntos porcentuales que favorece a las mujeres. Además, por la proporción tan baja de trabajadores afiliados a un sindicato, se constata lo que se mencionó en la introducción de este apartado, acerca del debilitamiento de la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores.

Ingresos de la población ocupada en la economía en su conjunto

En este apartado se revisan los ingresos medios por hora y mensuales así como las **BSG** en subconjuntos de trabajadores homogéneos al interior de la población ocupada subordinada y remunerada que habita en localidades mayores a 100,000 habitantes, que declararon ingresos por hora y que reportaron jornadas de trabajo semanales menores o iguales a

90 horas¹⁹. Los espacios altamente urbanizados constituyen mercados de trabajo donde los servicios no solo ocupan una mayor proporción de la fuerza de trabajo en relación a las otras localidades, sino que la composición del tipo de servicios también cambia. Para dar cuenta de la especificidad de estos mercados, se decidió seleccionar este tamaño de localidad. A este respecto, González y Rodríguez (2008) explican que los servicios son netamente urbanos y se desarrollan con amplitud en ese medio. Las autoras señalan que en la medida que la población se concentra en las ciudades va a demandar una gran cantidad de servicios tales como almacenamiento, comercialización, servicios personales, restaurantes, alojamiento temporal, transporte, etc. Cabe señalar que la muestra de la ENOE es representativa de estos ámbitos geográficos.

En la Tabla 4.7 se presentan los ingresos medios por hora y mensuales según sexo; la diferencia de medias; la BSG²⁰ y los resultados de las pruebas de hipótesis de dos colas respecto a la diferencia entre dos medias poblacionales cuando las varianzas son desconocidas, con base en muestras aleatorias independientes. Por lo que se refiere a la precisión de las estimaciones, tanto los tamaños de muestra como los Coeficientes de variación (CV)²¹ correspondientes a las estimaciones de los ingresos medios, se presentan en la Tabla A.1 en el apéndice A²². En cuanto a los tamaños de muestra a partir de los cuales se estimaron los ingresos medios, como se aprecia en la Tabla A.1 en el apéndice A, todos, excepto el del número de mujeres en el sector primario, son superiores a 100, lo que se puede considerar como muestras grandes.

Como se aprecia en la Tabla 4.7, en el conjunto de trabajadores subordinados y remunerados del país, las BSG basadas en la media y en salarios por hora y mensuales fueron 2.77 % y 18.96 % respectivamente. Ambas brechas fueron significativas al nivel de 5 %. Es

¹⁹Véase en el capítulo 3 la razón por la que se eliminaron aquellas observaciones que reportaron una jornada semanal estrictamente mayor a 90 horas.

²⁰De acuerdo con la fórmula 3.1 del capítulo 3

²¹Los CV son una de las medidas de dispersión que se utilizan para evaluar la precisión de los datos estimados con base en encuestas complejas. Reflejan la magnitud relativa del error estándar con respecto al estimador de referencia y, entre más pequeño sea su valor, mejor es la precisión. El INEGI considera que un dato es de buena calidad si el CV está por debajo del 15 %, aceptable si se encuentra entre 15 y 25 % y de baja calidad cuando es mayor que 25 % (Martínez-Sánchez, 2017, 2).

²²Como se puede apreciar, todos los CV, excepto uno, son menores de 15 %, por lo que las estimaciones de los ingresos medios se consideran de buena calidad. El único CV mayor que 15 % es el correspondiente al ingreso medio por hora de las mujeres que trabajan en micronegocios sin establecimiento. No obstante, en este caso el coeficiente es de 17.8 % por lo que la estimación se considera aceptable.

decir, por cada peso que en promedio los hombres ganan, las mujeres en promedio perciben 97 y 81 centavos, con base en ingresos por hora y mensuales respectivamente.

Con base en los ingresos medios por hora, 16²³ de las 44²⁴ pruebas de hipótesis resultaron no significativas al nivel de 5 %. Por lo tanto, en estos 16 grupos no existe suficiente evidencia para afirmar que los ingresos promedio por hora de hombres y mujeres sean distintos. Esto reafirma el hallazgo de Mendoza-González et al. (2017) sobre una tendencia a la reducción de las BSG cuando se consideran ingresos por hora.

Se observan cinco BSG negativas y significativas al 5 %, lo que indicaría que en estos grupos, las mujeres perciben en promedio salarios por hora superiores a los de los hombres. Estas son: subsector transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento (-17.16 %); trabajadores que perciben hasta un salario mínimo (-14.7 %), de uno a cinco salarios mínimos (-5.19 %), y más de cinco salarios mínimos (-9.39 %); finalmente trabajadores que pertenecen a un sindicato (-5.71 %).

²³Estos grupos son los siguientes: 1) grupos etarios: 14 a 24, 25 a 44 y 65 años y más; 2) programas de estudio: artes y humanidades, ciencias sociales administrativas y derecho, agronomía y veterinaria; 3) subsectores: servicios profesionales, financieros y corporativos; gobierno y organismos internacionales; 4) empleo informal; 5) tamaños de unidades económicas: micronegocios sin establecimientos, pequeños y medianos establecimientos y gobierno; 6) tipos de contrato: temporal, no especificado y sin contrato escrito y 7) el grupo de personas que desconoce si pertenece a un sindicato.

²⁴Las categorías NE en las variables programa de estudio y disponibilidad de contrato escrito, la categoría Otros en el tamaño de la unidad económica y la categoría No sabe en afiliación a un sindicato no fueron tomadas en cuenta en el análisis

Tabla 4.7. Salarios promedio por hora y por mes según sexo, diferencia de medias, Brecha Salarial por Género y resultados de las pruebas de hipótesis sobre diferencia de medias. Trabajadores ocupados subordinados y remunerados

	Ingresos promedio por hora.						Ingresos promedio por MES.					
	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	p-value	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	p-value
Grupo de edad												
14 a 24 años	31.84	31.95	-0.11	-0.33 %	0.1160	0.9077	5,578.37	4,948.63	629.74	11.29 %	-6.1781	0.0000
25 a 44 años	45.04	43.87	1.16	2.59 %	-1.4467	0.1480	8,591.84	7,016.20	1,575.64	18.34 %	-16.0050	0.0000
45 a 64 años	47.88	43.42	4.46	9.31 %	-4.2245	0.0000	9,023.43	6,618.78	2,404.66	26.65 %	-15.7230	0.0000
65 años y más	40.06	45.07	-5.01	-12.50 %	0.8812	0.3784	6,332.06	4,680.54	1,651.53	26.08 %	-2.2830	0.0226
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Máx. Gdo. de estudios												
Ninguno, Preesc. Prim.	31.46	29.83	1.63	5.17 %	-2.0825	0.0373	6,157.93	4,285.95	1,871.98	30.40 %	-20.0430	0.0000
Secundaria	33.27	30.92	2.36	7.09 %	-4.6485	0.0000	6,587.86	4,813.02	1,774.85	26.94 %	-24.1810	0.0000
Bach., Normal, CT	38.77	35.72	3.05	7.87 %	-4.3459	0.0000	7,451.32	5,883.27	1,568.05	21.04 %	-15.1370	0.0000
LMD	69.94	64.94	5.01	7.16 %	-2.9349	0.0033	12,060.98	9,982.35	2,078.63	17.23 %	-10.0740	0.0000
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Programa de estudios												
No aplica	34.70	31.72	2.98	8.59 %	-7.7739	0.0000	6,781.16	4,974.81	1,806.35	26.64 %	-33.4320	0.0000
Educación	82.69	69.24	13.45	16.27 %	-3.8699	0.0001	11,387.57	9,245.35	2,142.23	18.81 %	-4.6983	0.0000
AyH	83.11	71.21	11.90	14.32 %	-0.7826	0.4344	10,874.58	9,371.72	1,502.86	13.82 %	-1.5685	0.1176
CSAD	65.13	62.54	2.59	3.98 %	-0.9841	0.3251	11,625.12	9,999.63	1,625.49	13.98 %	-4.6807	0.0000
CNEC	71.48	57.29	14.19	19.85 %	-1.9825	0.0478	13,026.72	9,085.40	3,941.32	30.26 %	-2.9481	0.0033
IMC	63.20	56.41	6.78	10.73 %	-2.5663	0.0103	11,526.46	9,573.99	1,952.47	16.94 %	-4.9030	0.0000
Agr. Vet	65.74	68.38	-2.63	-4.01 %	0.2179	0.8277	12,415.17	9,010.43	3,404.75	27.42 %	-2.2466	0.0257
Salud	76.54	59.04	17.50	22.86 %	-4.2253	0.0000	12,211.69	9,486.88	2,724.81	22.31 %	-4.1543	0.0000

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.7. Continuación de la página anterior.

	Ingresos promedio por hora.						Ingresos promedio por MES.					
	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value
Servicios	61.40	38.08	23.32	37.98 %	-4.1156	0.0000	9,860.58	6,176.74	3,683.84	37.36 %	-3.4383	0.0006
NE	57.31	45.58	11.73	20.47 %	-0.6975	0.5239	9,784.41	8,540.96	1,243.45	12.71 %	-0.4651	0.6661
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Subsector de actividad												
Primario	35.91	28.17	7.74	21.55 %	-3.0239	0.0028	7,188.11	5,121.41	2,066.70	28.75 %	-3.2352	0.0014
Secundario	41.28	35.85	5.43	13.16 %	-6.0727	0.0000	7,918.26	6,356.31	1,561.94	19.73 %	-13.2080	0.0000
Comercio	35.35	31.03	4.32	12.22 %	-3.9439	0.0001	7,071.59	5,560.15	1,511.45	21.37 %	-8.6257	0.0000
RSA	32.72	29.80	2.93	8.95 %	-2.4164	0.0157	6,001.18	4,936.25	1,064.93	17.75 %	-7.7844	0.0000
TCCA	39.85	46.68	-6.84	-17.16 %	2.3833	0.0172	8,442.47	8,310.71	131.76	1.56 %	-0.3385	0.7350
SPFC	47.78	49.91	-2.13	-4.45 %	0.7330	0.4636	9,114.10	7,885.59	1,228.51	13.48 %	-3.6121	0.0003
Servicios sociales	78.23	63.61	14.62	18.69 %	-6.3454	0.0000	11,311.11	9,053.91	2,257.20	19.96 %	-7.0419	0.0000
Servicios diversos	39.64	35.49	4.16	10.49 %	-3.1039	0.0019	6,713.27	4,188.09	2,525.18	37.61 %	-14.4970	0.0000
GOI	58.40	62.49	-4.10	-7.02 %	1.7982	0.0723	10,622.30	10,573.36	48.94	0.46 %	-0.1325	0.8946
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Clasificación empleo												
Empleo informal	33.87	34.50	-0.64	-1.88 %	0.7807	0.4350	5,947.35	4,366.17	1,581.18	26.59 %	-21.4350	0.0000
Empleo formal	48.06	46.70	1.36	2.82 %	-1.9984	0.0457	9,196.32	7,975.68	1,220.63	13.27 %	-12.4820	0.0000
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Duración de la jornada												
ATVL	69.01	55.76	13.25	19.20 %	-5.4588	0.0000	6,407.53	5,047.71	1,359.82	21.22 %	-7.4596	0.0000
Menos TC												

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.7. Continuación de la página anterior.

	Ingresos promedio por hora.						Ingresos promedio por MES.					
	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value
Jornada legal	44.49	38.81	5.68	12.77 %	-10.7790	0.0000	8,302.92	7,076.23	1,226.69	14.77 %	-12.9550	0.0000
Jornada extensa	31.72	28.22	3.50	11.04 %	-5.8630	0.0000	8,107.73	6,926.66	1,181.08	14.57 %	-8.0785	0.0000
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Nivel de ingreso												
No recibe ingresos												
Hasta un SM	23.31	26.74	-3.43	-14.70 %	4.7662	0.0000	2,984.17	2,569.61	414.56	13.89 %	-9.3332	0.0000
De 1 a 5 SM	38.13	40.11	-1.98	-5.19 %	4.9773	0.0000	7,333.53	6,624.96	708.57	9.66 %	-16.4990	0.0000
Más de 5 SM	134.40	147.02	-12.63	-9.39 %	1.9762	0.0483	24,563.86	23,739.71	824.15	3.36 %	-1.1842	0.2365
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Tamaño de la UE												
Micronegocio. SE	31.70	36.55	-4.85	-15.30 %	0.7394	0.4597	5,883.28	3,784.94	2,098.34	35.67 %	-7.8894	0.0000
Micronegocio. CE	31.49	29.27	2.21	7.03 %	-2.4099	0.0160	5,902.50	4,577.09	1,325.41	22.46 %	-13.1120	0.0000
Peq. establecimientos	43.32	43.97	-0.65	-1.49 %	0.7282	0.4665	7,815.40	6,926.72	888.68	11.37 %	-6.9827	0.0000
Med. establecimientos	45.09	43.99	1.10	2.43 %	-0.7666	0.4433	8,796.93	7,632.09	1,164.84	13.24 %	-4.7541	0.0000
Gdes. establecimientos	54.17	48.73	5.45	10.05 %	-2.7928	0.0052	10,084.27	8,224.11	1,860.17	18.45 %	-6.8976	0.0000
Gobierno	58.40	62.49	-4.10	-7.02 %	1.7982	0.0723	10,622.30	10,573.36	48.94	0.46 %	-0.1325	0.8946
Otros	34.83	34.74	0.09	0.25 %	-0.0418	0.9667	5,999.32	3,848.63	2,150.70	35.85 %	-5.7302	0.0000
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Contrato esc. Pob SyR												
CCE. Temporal	41.98	42.82	-0.84	-2.01 %	0.4399	0.6600	7,818.31	6,696.98	1,121.33	14.34 %	-5.1928	0.0000
CCE. BPTE	49.68	48.17	1.51	3.03 %	-2.0022	0.0453	9,481.13	8,241.08	1,240.05	13.08 %	-11.1420	0.0000

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.7. Continuación de la página anterior.

	Ingresos promedio por hora.					Ingresos promedio por MES.						
	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value
CCE. CTNE	39.14	32.90	6.23	15.93 %	-1.2293	0.2223	7,502.70	5,336.09	2,166.62	28.88 %	-3.2718	0.0015
SCE	33.81	33.95	-0.14	-0.41 %	0.1726	0.8630	6,026.68	4,389.86	1,636.82	27.16 %	-22.3740	0.0000
NE	36.22	33.69	2.53	6.98 %	-0.9248	0.3557	7,489.20	6,067.84	1,421.36	18.98 %	-2.4745	0.0138
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000
Sindicato Pob. SyR												
No pertenece	40.66	38.38	2.28	5.61 %	-3.7762	0.0002	7,716.77	6,021.13	1,695.64	21.97 %	-21.8680	0.0000
Sí pertenece	58.17	61.49	-3.32	-5.71 %	2.3543	0.0186	9,992.90	9,274.99	717.91	7.18 %	-3.4837	0.0005
No sabe	40.06	37.98	2.08	5.20 %	-0.5786	0.5632	8,045.20	6,488.94	1,556.26	19.34 %	-3.1947	0.0015
Total	42.87	41.68	1.19	2.77 %	-2.2106	0.0271	8,008.19	6,490.00	1,518.18	18.96 %	-21.8810	0.0000

Nota: CT=Carrera Técnica; LMD=Licenciatura, Maestría o Doctorado;

AyH=Artes y Humanidades; CSAD=Ciencias Sociales Administración y Derecho; CNEC=Ciencias Naturales, Exactas y de la Computación;

IMC=Ingeniería, manufactura y construcción; Agr. y Vet.= Agronomía y Veterinaria; NE=No especificado

RSA=Restaurantes y servicios de alojamiento; TCCA=Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento;

SPFC=Servicios profesionales, financieros y corporativos; GOI=Gobierno y organismos internacionales;

ATVL = Ausentes temporales con vínculo laboral; TC=Tiempo completo; SM=Salario Mínimo

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE-INEGI. Trim 1.2019

En el apartado anterior se mencionó que un muy alto porcentaje de mujeres (85.21 %) se acumula en los tres niveles de salarios mas bajos²⁵. Es posible que la alta presencia de mujeres en estos subconjuntos presione hacia el alza su salario por hora que resulta en **BSG** negativas en los niveles salariales 2 y 3 debido a que existe una alta concentración de mujeres en los servicios personales como limpieza y servicio en hogares en estos niveles salariales. La brecha negativa en el nivel salarial 4 estaría indicando un grupo de mujeres con altos niveles de ingreso por hora que puede estar asociado al incremento significativo de sus niveles educativos, participación económica y menor intermitencia de sus trayectorias laborales, a su vez es un efecto de la selectividad positiva ya mencionada en el país..

Con base en los ingresos medios por mes, cuatro²⁶ de las 45 pruebas de hipótesis resultaron no significativas al nivel de 5 %. Notemos que las **BSG** con base en ingresos por hora y por mes en el subsector transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento estarían indicando que las mujeres no perciben en promedio salarios menores que los hombres, incluso sus salarios promedio por hora serían superiores. Este resultado llama la atención al ser un subsector predominantemente masculino (Guzmán-Gallangos, 2004).

Se observa que el total de las 45 brechas calculadas resultaron positivas, lo que confirma que en la población de subordinados y remunerados mexicanos los hombres perciben salarios mensuales promedio superiores a los de las mujeres²⁷, aún en grupos comparables con características homogéneas. Igualmente este hallazgo confirma los resultados de Mendoza-González et al. (2017) quienes encontraron una tendencia creciente de las **BSG** en México, cuando se utilizan ingresos por mes, y de la **OIT** (OIT, 2018b).

Esta aparente contradicción se justifica, como ya se mencionó en el capítulo 2, por el hecho de que las mujeres trabajan un número menor de horas, tienen más riesgo de estar ocupadas en empleos informales y acumulan menos años de experiencia laboral. Estos tres factores afectan a la baja los salarios mensuales. Por lo tanto, la **BSG** difiere por un efecto de composición entre el tiempo de trabajo de hombres y mujeres.

²⁵Véase Tabla 4.6

²⁶Estos grupos son: 1) subsectores transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, y gobierno y organismos internacionales; 2) el conjunto de trabajadores cuyos estudios se vinculan con la artes y humanidades, y 3) el conjunto de trabajadores con percepciones diarias mayores a cinco salarios mínimos.

²⁷Excepto en las cuatro categorías mencionadas en el párrafo anterior.

La brecha crece conforme se incrementa la edad, este es un resultado que se confirmó reiteradamente en los trabajos que se revisaron en el capítulo 2. Alcanza valores de 9.3 % y de 27 % con base en salarios por hora y por mes respectivamente, en el grupo de trabajadores de 45 a 64 años.

La brecha disminuye conforme se incrementa la escolaridad, con base en salarios por hora resultó de 30.40 % para las personas sin estudios formales o de primaria, a 17.23 % para las personas con estudios de nivel licenciatura o superior. Estos resultados confirman los resultados de Tello, Ramos y Artiés (2012) quienes encontraron que las diferencias en las características son mucho más importantes en la parte inferior (percentil 10) de la distribución salarial que en la parte superior (percentil 90) (como se citó en: Rodríguez-Pérez, 2018) y los resultados de Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014), quienes encontraron que la BSG es mayor para las mujeres con bajos niveles educativos. Al igual que en este trabajo, los resultados de estos autores también consideran en el nivel superior a las personas con estudios de licenciatura.

La brecha alcanza valores muy altos, superiores al 19 %, en cuatro áreas de estudios: servicios (37.36 %); ciencias naturales, exactas y de la computación (30.26 %); agronomía y veterinaria (27.42 %); y salud (22.31 %). En las áreas de estudio de los servicios y la salud, tradicionalmente se concentran altas proporciones de mujeres. La primera comprende los servicios de belleza, secretariado y asistencia administrativa; ocupaciones típicamente feminizadas, mientras que la segunda comprende las ocupaciones de enfermería y cuidados. En cambio, en las áreas de estudio de las ciencias naturales, exactas y de la computación así como en la agronomía y la veterinaria aún la proporción de hombres supera a la de mujeres. Este resultado parecería indicar que las brechas altas se presentan independientemente de la proporción de mujeres que hayan optado por ciertas disciplinas de estudio. Es importante considerar que al interior de estas ocupaciones, los niveles de remuneraciones promedio y los perfiles de quienes ingresan a estas disciplinas de estudio pueden ser muy distintos.

La brecha es mayor en el sector primario con brechas de 21.55 % con base en salarios por hora y de 28.75 % con base en salarios mensuales que en el sector secundario con brechas de 13.16 % con base en salarios por hora y de 19.73 % con base en salarios mensuales.

La brecha es mayor en el empleo informal (26.59 %) que en el formal (13.27 %), resultado que coincide con los hallazgos de Rodríguez-Pérez et al. (2017, p. 169) quienes encontraron que en el sector informal los salarios son más bajos y existe una mayor presencia de mujeres; muchas de ellas jefas de hogar y aportantes únicas o principales de recursos económicos de sus hogares.

En cuanto a la duración de la jornada semanal, la **BSG** disminuye a medida que la jornada aumenta. Se ha explicado con anterioridad que las mujeres tienden, en mayor medida que los hombres, a trabajar en jornadas de tiempo parcial. Para el conjunto de individuos que trabajan jornadas menores de tiempo completo -menos de 35 hrs-, la brecha alcanza un máximo de 21.22 % entre las tres categorías de la variable y es de 14.77 % para quienes trabajan jornada completa.

Por otra parte, la **BSG** disminuye conforme se incrementa el número de salarios mínimos por día que los trabajadores perciben, variando de 13.89 % en el grupo de personas que perciben hasta un salario mínimo a 3.36 % en el grupo de personas que perciben más de cinco salarios mínimos diarios. Este resultado parece confirmar los hallazgos de Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014), quienes encontraron que la **BSG** es mayor para las mujeres en cuantiles bajos de la distribución salarial. Este resultado sugiere la persistencia de pisos pegajosos y disminución de techos de cristal.

La brecha disminuye a medida que el tamaño de la unidad económica aumenta, de 35.67 % para los micronegocios sin establecimiento a 13.24 % para los medianos establecimientos. Se observa un incremento de la brecha al pasar de los medianos a los grandes establecimientos de 13.24 % a 18.45 %. En las instituciones gubernamentales²⁸ la brecha alcanza el mínimo de 0.46 %, un valor muy bajo comparativamente con el observado en el resto de las categorías.

Dentro del conjunto de personas que cuentan con contrato escrito, la mayor **BSG** ocurre para las personas con contrato de tipo no especificado (28.88 %), seguidas de las personas

²⁸En el sector público se incluye a todos aquellos que trabajan en administración pública federal, defensa, marina, sector paraestatal, escuelas hospitales y servicios asistenciales, educativos y otras instituciones.

con contrato temporal (14.34 %) y por último las personas con contrato de base, planta o por tiempo indefinido (13.08 %). Para las personas sin contrato escrito, la brecha es casi tan alta (27.16 %) como la de las personas con contrato escrito de tipo no especificado.

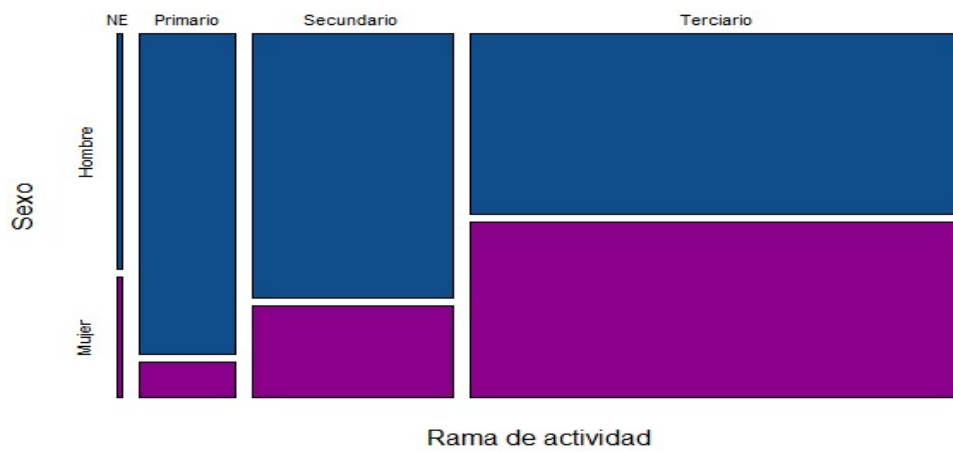
Por último, la **BSG** es considerablemente mayor para el conjunto de personas no afiliadas a un sindicato (21.97 %) que para las personas afiliadas (7.18 %). Para los trabajadores subordinados y remunerados que desconocen si pertenecen o no a un sindicato la **BSG** es de 19.34 %.

Absorción de la población ocupada en los tres sectores de la economía

Con el fin de determinar el peso del sector terciario en la ocupación nacional, la gráfica 4.4 tipo mosaico muestra la partición de la población ocupada por sector de actividad. El sector primario absorbe 6.6 millones de trabajadores (12.2 %), el secundario 13.7 millones (25.2 %) y el terciario 33.6 millones (62.0 %). En el año 2014 el sector terciario absorbía el 60 % de la población ocupada (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 673), por lo que en un periodo de cinco años su participación creció dos puntos porcentuales. Debido a esta alta concentración, estudiar las condiciones existentes en el sector terciario da una buena idea de la situación laboral de la población trabajadora total del país.

Al condicionar por sector de actividad (columnas en la gráfica 4.4), en el primario las mujeres representan únicamente el 10 %, en el secundario el 26 % y en el terciario el 49 %. El sector terciario, entonces, es el único en el que existe una mayor equidad en la participación entre géneros. Al condicionar por sexo (filas en la gráfica 4.4), al interior del conjunto de las mujeres, únicamente el 3.2 % se ocupan en el sector primario, el 17 % en el secundario y el 79.3 % en el terciario, lo que indica que, si se quiere dar cuenta de las condiciones laborales de las mujeres trabajadores del país, puede lograrse una buena aproximación mediante el estudio de este sector. Además, estas cifras muestran la desproporcionada concentración de las mujeres en dicho sector.

Gráfica. 4.4. Población ocupada en el país por sector de actividad, según sexo.
Primer trimestre de 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Primer trimestre 2019

4.3. Las brechas salariales por género en el sector terciario

Estructura del mercado de laboral y condiciones de trabajo de la población ocupada en el sector terciario

La Tabla 4.8 presenta la distribución de los 33.5 millones de ocupados en el sector terciario²⁹ y la Brecha por género (BG) por renglón³⁰ por diez variables. En el apéndice A.1 se presentan distintas gráficas³¹ asociadas a esta tabla. Los porcentajes de las dos columnas Hom. y Muj. se representan mediante las áreas de los mosaicos por renglones y los porcentajes de la columna Total se representan mediante las áreas de los mosaicos por columnas. La Tabla 4.8 es equivalente a la Tabla 4.6, incluye las mismas diez variables pero, a diferencia de la primera en que se analizó a la población ocupada en los tres sectores de la economía en su conjunto, en ésta sólo se analiza la población ocupada en el sector terciario.

Las cifras de ambas tablas muestran una marcada correlación, como ya se había adelantado, debido al gran peso del sector terciario en la concentración de la población ocupada. A continuación, con el fin de evitar la repetición de los hallazgos expuestos en el análisis de la Tabla 4.6, sólo se hará referencia a los cambios más significativos detectados entre ambas. El sentido de los cambios que se mencionarán va de la Tabla 4.6 a la Tabla 4.8.

Con respecto a la *posición en la ocupación de los trabajadores*, en el sector terciario, el porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados crece en 1.85 puntos porcentuales en el caso de los hombres pero se mantiene prácticamente igual en el caso de las mujeres, lo que indica que hay una ligera mejoría para ellos pero no para ellas. El porcentaje de trabajadores por cuenta propia disminuye en el caso de los hombres mientras que el porcentaje de mujeres se incrementa, ambos cambios son menores a un punto porcentual. El renglón en donde se observa una mayor diferencia es el de los trabajadores sin pago, en el que las proporciones para ambos sexos disminuyen, lo que indica una mejora en este sector (Véase Gráfica A.1 en el apéndice A.1).

²⁹Según sexo y total de la población.

³⁰Calculada como la diferencia porcentual entre los géneros en el nivel de las categorías, y como la diferencia absoluta en el nivel de los totales.

³¹Al tipo de gráficas que se presentan se les denomina de tipo mosaico. Ayudan a representar las frecuencias en una tabla de contingencia; el área de los mosaicos es proporcional a las frecuencias de las celdas en la tabla de contingencia.

Cabe subrayar el alto porcentaje de mujeres en el sector que trabajan por cuenta propia (24 %). Ariza y De Oliveira (2014) analizaron las condiciones de precariedad de la población ocupada por cuenta propia en el sector terciario en los años 2005 y 2010. Clasificaron a esta población en tres grupos de acuerdo al nivel de precariedad laboral: baja, moderada y alta. Hallaron que más de la mitad de todos los autoempleados en el sector terciario se clasificaban en el grupo de los trabajadores altamente precarios, y su participación se elevó entre 2005 y 2010 de 58.6 % a 63.3 %. Encontraron también que más del 90 % de los trabajadores altamente precarios carecían de local y de contabilidad y no empleaban fuerza de trabajo. Todos sin excepción pertenecían al sector hogares y más de dos terceras partes (76.5 %) devengaban ingresos por debajo de dos salarios mínimos mensuales (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 696). Concluyen que la alta precariedad es la característica distintiva de los trabajadores por cuenta propia ocupados en el sector terciario.

En cuanto a la *clasificación del empleo en la primera actividad*, se observa que el sector terciario, comparativamente con la economía en su conjunto, representa ventajas para los hombres y desventajas para las mujeres. Mientras el porcentaje de trabajadores en empleos formales se incrementa en 8.68 puntos porcentuales en el caso de los hombres, disminuye en 1.55 puntos porcentuales en el caso de las mujeres. En el sector terciario, el 60 % de las mujeres ocupadas trabaja en la economía informal (Véase Gráfica A.2 en el apéndice A.1).

La dimensión anterior está estrechamente relacionada con la dimensión *acceso a la salud*. En el sector terciario las condiciones laborales mejoran para los hombres -al incrementarse en 6.03 puntos porcentuales la proporción de ellos con acceso a la salud- pero empeoran para las mujeres, al disminuir en 2.33 puntos porcentuales la proporción de ellas con acceso a este derecho (Véase la Gráfica A.6 en el apéndice A.1).

Con respecto al *tipo de unidad económica*, se observa una notoria disminución de los porcentajes de trabajadores en empresas y negocios para ambos sexos, lo que se asocia con la muy expandida informalidad y la alta proporción de trabajadores por cuenta propia en el sector terciario. Al ser las instituciones gubernamentales parte del sector servicios, los porcentajes en esta categoría se incrementan para ambos sexos. Asimismo, destaca el incremento en 2.6 puntos porcentuales en la concentración de mujeres ocupadas en el sector

hogares al interior del sector terciario (Véase Gráfica A.3 en el apéndice A.1).

El indicador anterior está relacionado con el *tamaño de la unidad económica*. En el sector terciario se observan porcentajes más altos en los micronegocios con establecimiento, unidades económicas pequeñas y medianas y en el gobierno; estos incrementos se ven compensados por disminuciones en la proporción de trabajadores en grandes establecimientos. Nuevamente este comportamiento se asocia con los altos porcentajes de trabajadores por cuenta propia en el sector (Véase Gráfica A.4 en el apéndice A.1).

Respecto a la *duración de la jornada semanal*, para ambos sexos, los porcentajes de hombres y mujeres con jornadas semanales de tiempo completo³² disminuyen en 4.63 y 1.3 puntos porcentuales respectivamente. Esta disminución confirma los hallazgos sobre una creciente sustitución en el país de empleos de tiempo completo por empleos de tiempo parcial. En cambio el porcentaje de trabajadores varones con jornadas semanales mayores a 48 horas aumenta en 4.78 puntos porcentuales mientras que el de mujeres prácticamente se mantiene igual (Véase Gráfica A.5 en el apéndice A.1).

En cuanto al *nivel de ingreso*, las condiciones laborales mejoran para ambos sexos al disminuir las proporciones en las dos categorías de ingreso más bajo y aumentar en las dos categorías de ingreso más alto. Sin embargo, la magnitud de estos cambios es distinta entre los sexos, siendo más favorable para los hombres. Mientras el porcentaje de hombres que perciben más de cinco salarios mínimos aumentó en 1.24 puntos porcentuales, el de mujeres aumentó tan solo en 0.2 puntos porcentuales (Véase Gráfica A.7 en el apéndice A.1).

En cuanto a la *disponibilidad de contrato escrito*, las condiciones de los hombres mejoran al aumentar en 7.2 puntos porcentuales la proporción de ellos con contratos de base, planta o tiempo indefinido, mientras que las condiciones de las mujeres empeoran al disminuir en 2.7 puntos porcentuales la proporción de ellas que cuentan con este tipo de contrato. Asimismo, las condiciones de los hombres mejoran al disminuir en 8.9 puntos porcentuales la proporción de ellos sin contrato escrito, mientras que las condiciones de las mujeres empeoran, al aumentar en 2.8 puntos porcentuales la proporción de ellas sin contrato escrito. (Véase la Gráfica A.8 en el apéndice A.1).

³²De 35 a 48 horas semanales.

Finalmente, en cuanto a la *afiliación a un sindicato*, la distribución de los hombres se modifica a su favor en una magnitud reducida (1.67 puntos porcentuales) al aumentar el porcentaje de ellos que sí pertenece a un sindicato; mientras que la distribución de las mujeres se mantiene prácticamente igual.

Tabla 4.8. Distribución de la población ocupada en el sector terciario por variables de interés, según sexo y total. BG. Trimestre 1, 2019

Variable	Ocupados Sector Terciario			
	Hom.	Muj.	BG	Total.
<u>Posición en la ocupación</u>				
Trab. S y R	70.25 %	67.49 %	2.76 %	68.89 %
Empleadores	5.67 %	2.88 %	2.79 %	4.29 %
Trab. por cuenta propia	21.84 %	23.90 %	-2.06 %	22.86 %
Trab. sin pago	2.25 %	5.73 %	-3.48 %	3.97 %
Total N	17,026,387	16,565,775	460,612	33,592,162
<u>Clasif. Empl. 1a actividad</u>				
Empleo informal	47.67 %	59.28 %	-11.61 %	53.40 %
Empleo formal	52.33 %	40.72 %	11.61 %	46.60 %
Total N	17,026,387	16,565,775	460,612	33,592,162
<u>Tipo de UE</u>				
Empresas y negocios	53.41 %	36.45 %	16.96 %	45.05 %
Instituciones	17.06 %	20.45 %	-3.39 %	18.73 %
Sector Hogares	29.51 %	43.10 %	-13.59 %	36.21 %
SCENE	0.02 %	0.01 %	0.01 %	0.01 %
Total N	17,026,387	16,565,775	460,612	33,592,162
<u>Tamaño de la UE</u>				
Micronegocio. Sin establecimiento	23.31 %	20.98 %	2.33 %	22.16 %
Micronegocio. Con establecimiento	21.71 %	22.90 %	-1.19 %	22.30 %
Pequeños establecimientos	21.45 %	20.16 %	1.29 %	20.81 %
Medianos establecimientos	12.83 %	9.51 %	3.32 %	11.19 %
Grandes establecimientos	5.99 %	4.51 %	1.48 %	5.26 %
Gobierno	7.93 %	5.33 %	2.60 %	6.65 %
Otros	1.28 %	13.11 %	-11.83 %	7.12 %
No aplica	5.49 %	3.50 %	1.99 %	4.51 %
Total N	17,026,387	16,565,775	460,612	33,592,162
<u>Subsector de actividad</u>				
Comercio	30 %	32 %	-3 %	31 %
RSA	10 %	15 %	-5 %	13 %
TCCA	15 %	2 %	13 %	8 %
SPFC	14 %	10 %	4 %	12 %
Servicios sociales	9 %	17 %	-8 %	13 %
Servicios diversos	15 %	19 %	-4 %	17 %
GOI	8 %	5 %	3 %	7 %
Total N	17,026,387	16,565,775	460,612	33,592,162

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.8. Continúa de la página anterior

Variable	Ocupados Sector Terciario			
	Hom.	Muj.	BG	Total.
<u>Duración jornada semanal</u>				
ATVL	2.68 %	3.54 %	-0.86 %	3.10 %
Menos de 15	3.61 %	9.91 %	-6.30 %	6.72 %
De 15 a 34 hrs	13.02 %	25.36 %	-12.34 %	19.11 %
De 35 a 48 hrs	42.05 %	41.98 %	0.07 %	42.01 %
Mas de 48 hrs	37.52 %	18.73 %	18.79 %	28.25 %
Total N	17,026,387	16,565,775	460,612	33,592,162
<u>Acceso a inst. de salud</u>				
Con acceso	42.81 %	35.26 %	7.55 %	39.08 %
Sin acceso	56.83 %	64.42 %	-7.59 %	60.57 %
Total N	17,026,387	16,565,775	460,612	33,592,162
<u>Nivel de ingreso</u>				
No recibe ingresos	2.25 %	5.73 %	-3.48 %	3.97 %
Hasta un salario mínimo	12.17 %	27.33 %	-15.16 %	19.65 %
De 1 a 5 salarios mínimos	63.79 %	51.29 %	12.50 %	57.63 %
Más de 5 salarios mínimos	5.07 %	2.44 %	2.63 %	3.77 %
NE	16.72 %	13.21 %	3.51 %	14.99 %
Total N	17,026,387	16,565,775	460,612	33,592,162
<u>Tipo de percepción Pob. SyR</u>				
SR asalariados	91.29 %	97.66 %	-6.37 %	94.37 %
SR percepciones no salariales	8.71 %	2.34 %	6.37 %	5.63 %
Total N	11,960,948	11,179,573	781,375	23,140,521
<u>Contrato escrito. Pob SyR</u>				
Temporal	9.68 %	8.86 %	0.82 %	9.29 %
BPTI	50.33 %	43.72 %	6.61 %	47.14 %
CTNE	0.45 %	0.41 %	0.04 %	0.43 %
Sin contrato escrito	38.05 %	45.96 %	-7.91 %	41.87 %
Total N	11,960,948	11,179,573	781,375	23,140,521
<u>Pertenece sindicato Pob. SyR</u>				
No pertenece	86.10 %	84.12 %	1.98 %	85.15 %
Sí pertenece	12.43 %	14.97 %	-2.54 %	13.66 %
Total N	11,960,948	11,179,573	781,375	23,140,521

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.8. Continúa de la página anterior

	Ocupados Sector Terciario			
Variable	Hom.	Muj.	BG	Total.

Nota: S y R = Subordinados y Remunerados;

BPTI = De base, planta o por tiempo indefinido; UE = Unidad Económica;

SCENE = Situaciones de carácter especial y no especificadas;

ATVL = Ausentes temporales con vínculo laboral;

RSA=Restaurantes y servicios de alojamiento; TCCA=Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento

SPFC=Servicios profesionales, financieros y corporativos

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE-INEGI. Trim 1.2019

Ingresos de la población ocupada en el sector terciario

En la Tabla 4.9 se presentan los ingresos medios por hora y mensuales según sexo de los trabajadores subordinados y remunerados ocupados en el sector terciario, en localidades de más de 100,000 habitantes³³; la diferencia de medias; la BSG³⁴ y los resultados de las pruebas de hipótesis de dos colas respecto a la diferencia entre dos medias poblacionales cuando las varianzas son desconocidas con base en muestras aleatorias independientes.

La Tabla 4.9 es equivalente a la Tabla 4.7, incluye las mismas diez variables pero, a diferencia de la Tabla 4.7 que presenta los ingresos medios de la población subordinada y remunerada en los tres sectores de la economía en su conjunto, en ésta únicamente se presentan los ingresos medios de la población subordinada y remunerada en el sector terciario. En este apartado se busca comparar los resultados entre ambas tablas. De forma análoga a la necesidad de revisar los tamaños de muestra y los Coeficientes de variación (CV) para estimar los ingresos medios de la Tabla 4.7, también fué necesario revisar ambos criterios para las estimaciones de la Tabla 4.9. Estos se presentan en la Tabla A.2 en el Apéndice A³⁵.

Las BSG para la población subordinada y remunerada ocupada en el sector terciario basadas en la media y en ingresos por hora y mensuales son 1.84 % y 19.23 % respectivamente. La brecha por hora resultó no significativa al nivel de 5 % y la mensual resultó altamente significativa al nivel de 1 %. Al comparar estos valores con los de la Tabla 4.7 se observa que mientras la brecha por hora se redujo en 0.93 puntos porcentuales la brecha por mes aumentó en 0.27 puntos porcentuales.

Sólo 19 de las 44 brechas calculadas con base en ingresos por hora resultaron significativas al nivel de 5 %. En el resto de las 25 brechas no existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de igualdad de salarios por hora por lo que nuevamente se reafirma el hallazgo de Mendoza-González et al. (2017) sobre una tendencia a la reducción de las

³³Véase explicación previa sobre las razones por las que se seleccionaron estas localidades.

³⁴De acuerdo con la fórmula 3.1 del capítulo 3

³⁵Se observa que todos los CV, excepto uno, son menores a 15 %, por lo que las estimaciones se consideran de buena calidad. El único CV mayor a 15 % es el correspondiente al ingreso promedio por hora de las mujeres que trabajan en micronegocios sin establecimiento en la variable *tamaño de la unidad económica*. Sin embargo, el valor del coeficiente es de 20.68 %, por lo que la estimación se considera aceptable. En cuanto a los tamaños de muestra, todos son lo suficientemente grandes para aplicar los procedimientos de pruebas de hipótesis para muestras grandes.

BSG cuando se consideran ingresos por hora.

De la 19 brechas significativas al nivel de 5 %, quince resultaron positivas y cuatro negativas. Nuevamente, las cuatro brechas negativas estarían indicando que, al interior del sector terciario, en promedio las mujeres perciben mayores salarios por hora que los hombres en los siguientes subconjuntos: población que gana hasta un salario mínimo diario (-19.48 %) y de uno a cinco salarios mínimos diarios (-7.12 %), subsector transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento (-17.16 %) y trabajadores afiliados a un sindicato (-5.96 %)

Por lo que se refiere a las brechas calculadas con ingresos mensuales, todas resultaron positivas. Solo siete³⁶ de las 44 brechas estimadas resultaron no significativas al nivel de 5 %, por lo que en estos casos, no se puede rechazar la hipótesis nula de igualdad de salarios medios mensuales.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la **BSG**, con base en salarios mensuales, crece conforme aumenta la edad, de 12.18 % en el grupo de 14 a 24 años a 29.22 % en el grupo de 65 años y más. Para todos los grupos etarios, se observan **BSG** más altas que en el conjunto de la economía.

La **BSG** disminuye conforme se incrementa la escolaridad, de 28.98 % en el grupo con menor nivel educativo hasta un mínimo de 15.51 % en el grupo con nivel licenciatura o superior. Si bien es cierto que la **BSG** se incrementa del primer al segundo grupo de escolaridad, este incremento es tan reducido que podríamos considerar que la brecha es igual en ambas categorías. Lo que sí es claro es el descenso que se produce a partir del nivel de escolaridad secundaria de 29.12 % a 15.51 % en el nivel de licenciatura o superior.

En cuanto a los programas de estudio, la **BSG** alcanza valores superiores al 30 % en las áreas del conocimiento vinculadas con las Ciencias naturales, exactas y de la computación (35.25 %) y servicios (34.90 %); alcanza valores superiores al 20 % pero inferiores al 30 % en las áreas del conocimiento vinculadas con Agronomía, veterinaria (27.58 %) y Sa-

³⁶Los siete grupos son: área de estudios de las artes y humanidades; subsector de transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento; subsector de gobierno y organismos internacionales; trabajadores que perciben más de cinco salarios mínimos diarios; trabajadores que laboran en grandes establecimientos; trabajadores que laboran en el gobierno y por último, trabajadores que pertenecen a un sindicato.

lud (22.48 %). Las brechas más bajas se observan en las áreas vinculadas con la Educación (16.89 %) y las Ciencias sociales, administración y derecho (12.48 %) en donde las mujeres tradicionalmente están sobrerrepresentadas.

El siguiente punto se refiere a los subsectores del sector terciario. Las brechas más altas se encontraron en el subsector de servicios diversos (37.61 %), seguido del comercio (21.37 %), de los servicios sociales (19.96 %), del subsector restaurantes y servicios de alojamiento (17.75 %) y de los servicios profesionales, financieros y corporativos (13.48 %). En el otro extremo, las **BSG** más bajas resultaron en los subsectores transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento (1.56 %) y gobierno y organismos internacionales (0.46 %). De acuerdo con Ariza y De Oliveira (2014), las diferencias en los niveles de precariedad laboral son notables en los distintos subsectores del sector terciario. En el conjunto de subordinados y remunerados, la precariedad extrema se acumula en el subsector servicios diversos, seguido del subsector restaurantes y servicios de alojamiento. Por otra parte, los subsectores de servicios profesionales, financieros y corporativos y de transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento proporcionan condiciones laborales no precarias a aproximadamente la mitad de sus ocupados. (Ariza & De Oliveira, 2014, p. 698-699)

La **BSG** es considerablemente mayor en el sector informal (26.43 %) que en el formal (10.08 %). La **BSG** disminuye conforme aumenta la *duración de la jornada semanal*, de un máximo de 24.55 % para quienes trabajan menos de 35 hrs. a la semana a un mínimo de 12.5 % para quienes trabajan más de 48 hrs. a la semana. Como se explicó con anterioridad, el hecho de que las mujeres trabajen de forma remunerada un menor número de horas que los hombres tiene un marcado efecto en los salarios mensuales que pueden alcanzar.

La **BSG** tiende a disminuir conforme se incrementa el *tamaño de la unidad económica*, alcanza un máximo de 35.74 % para quienes trabajan en micronegocios sin establecimiento y un mínimo de 7.59 % para quienes laboran en grandes establecimientos. Nótese que la estimación de la **BSG** para quienes trabajan en el gobierno (0.46 %) es muy baja comparativamente con las brechas restantes en el conjunto, lo que reafirma el hallazgo de Rodríguez-Pérez et al. (2017) quienes encontraron que las brechas son menores en el sector público que en el privado.

La **BSG** tiende a disminuir conforme existe mayor certeza y vigencia de los contratos escritos. Va de un mínimo de 9.53 % para las personas con contrato de base, planta o tiempo indefinido hasta un máximo de 26.91 % para las personas sin contrato escrito. Por último, la **BSG** es considerablemente mayor para las personas no afiliadas a un sindicato (22.84 %), comparativamente con las personas afiliadas (4.71 %), lo que da cuenta del importante papel que pueden desempeñar los sindicatos en favor de la equidad salarial.

Tabla 4.9. Salarios promedio por hora y por mes según sexo, diferencia de medias, Brecha Salarial por Género y resultados de las pruebas de hipótesis sobre diferencia de medias. Trabajadores subordinados y remunerados en el sector terciario.

	Ingresos promedio por hora.						Ingresos promedio por MES.					
	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	p-value	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	p-value
Grupo de edad												
14 a 24 años	32.27	31.83	0.43	1.35 %	-0.4087	0.6827	5,423.12	4,762.72	660.39	12.18 %	-5.6116	0.0000
25 a 44 años	46.56	45.73	0.83	1.79 %	-0.7747	0.4385	8,738.20	7,126.08	1,612.12	18.45 %	-12.637	0.0000
45 a 64 años	48.56	45.15	3.41	7.02 %	-2.8233	0.0048	9,159.40	6,714.84	2,444.56	26.69 %	-12.481	0.0000
65 años y más	42.18	45.36	-3.18	-7.53 %	0.5177	0.6048	6,639.37	4,699.48	1,939.89	29.22 %	-2.5224	0.0118
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Máx. Gdo. estudios												
Ninguno, Preesc. Prim	28.79	30.52	-1.73	-5.99 %	1.7439	0.0813	5,784.96	4,108.57	1,676.40	28.98 %	-17.411	0.0000
Secundaria	32.17	31.38	0.78	2.44 %	-1.1484	0.2508	6,481.42	4,594.25	1,887.16	29.12 %	-18.67	0.0000
Bach., Normal, CT	38.76	36.39	2.37	6.11 %	-2.5684	0.0102	7,408.25	5,887.35	1,520.90	20.53 %	-11.178	0.0000
LMD	69.61	64.95	4.66	6.69 %	-2.425	0.0153	11,668.85	9,858.97	1,809.88	15.51 %	-7.4731	0.0000
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Programa de estudios												
No aplica	34.1	32.3	1.8	5.28 %	-3.4664	0.0005	6,711.76	4,845.22	1,866.55	27.81 %	-4.3924	0.0000
Educación	82.67	70.75	11.92	14.42 %	-3.5746	0.0004	11,325.11	9,412.62	1,912.49	16.89 %	-1.6092	0.1085
AyH	87.2	71.78	15.42	17.69 %	-0.9264	0.3549	11,164.74	9,478.11	1,686.63	15.11 %	-3.5931	0.0003
CSAD	64.23	62.28	1.95	3.04 %	-0.6577	0.5108	11,305.13	9,893.74	1,411.39	12.48 %	-2.9378	0.0034
CNEC	76.29	58.69	17.6	23.07 %	-1.9534	0.0512	13,914.14	9,009.86	4,904.28	35.25 %	-4.294	0.0000
IMC	59.53	54.04	5.49	9.23 %	-1.9167	0.0554	10,581.82	8,558.56	2,023.26	19.12 %	-2.1088	0.0365
Agr. y Vet	67.2	69.59	-2.4	-3.57 %	0.1823	0.8556	12,336.10	8,933.66	3,402.44	27.58 %	-4.1106	0.0000
Salud	76.24	58.42	17.82	23.37 %	-4.469	0.0000	12,214.66	9,468.58	2,746.08	22.48 %		

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.9. Continuación de la página anterior.

	Ingresos promedio por hora.						Ingresos promedio por MES.					
	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value
Servicios	63.86	38.56	25.3	39.62 %	-3.7189	0.0002	9,659.94	6,288.53	3,371.41	34.90 %	-2.7101	0.0070
NE	52.06	55.36	-3.3	-6.33 %	0.1678	0.8822	8,634.71	9,680.81	-1,046.09	-12.11 %	0.3714	0.7460
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Subsector de actividad												
Primario												
Secundario												
Comercio	35.35	31.03	4.32	12.22 %	-3.9439	0.0001	7,071.59	5,560.15	1,511.45	21.37 %	-8.6257	0.0000
RSA	32.72	29.8	2.93	8.95 %	-2.4164	0.0157	6,001.18	4,936.25	1,064.93	17.75 %	-7.7844	0.0000
TCCA	39.85	46.68	-6.84	-17.16 %	2.3833	0.0172	8,442.47	8,310.71	131.76	1.56 %	-0.3385	0.7350
SPFC	47.78	49.91	-2.13	-4.45 %	0.733	0.4636	9,114.10	7,885.59	1,228.51	13.48 %	-3.6121	0.0003
Servicios sociales	78.23	63.61	14.62	18.69 %	-6.3454	0.0000	11,311.11	9,053.91	2,257.20	19.96 %	-7.0419	0.0000
Servicios diversos	39.64	35.49	4.16	10.49 %	-3.1039	0.0019	6,713.27	4,188.09	2,525.18	37.61 %	-14.497	0.0000
GOI	58.4	62.49	-4.1	-7.02 %	1.7982	0.0723	10,622.30	10,573.36	48.94	0.46 %	-0.1325	0.8946
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Clasificación empleo												
Empleo informal	34.26	34.86	-0.6	-1.74 %	0.6169	0.5373	5,896.52	4,337.96	1,558.56	26.43 %	-17.292	0.0000
Empleo formal	49.73	50.39	-0.65	-1.31 %	0.7155	0.4743	9,394.05	8,446.92	947.13	10.08 %	-7.0425	0.0000
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Duración jornada sem. ATVL												
Menos TC	71.7	55.86	15.84	22.09 %	-5.8914	0.0000	6,637.11	5,007.70	1,629.41	24.55 %	-7.7444	0.0000

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.9. Continuación de la página anterior.

	Ingresos promedio por hora.						Ingresos promedio por MES.					
	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value
Jornada legal	46.39	40.29	6.09	13.13 %	-8.129	0.0000	8,570.39	7,299.97	1,270.42	14.82 %	-9.4252	0.0000
Jornada extensa	30.43	28.27	2.16	7.10 %	-2.96	0.0031	8,009.00	7,008.06	1,000.94	12.50 %	-5.5835	0.0000
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Nivel de ingreso												
No recibe ingresos												
Hasta un SM	22.89	27.35	-4.46	-19.48 %	4.8712	0.0000	2,779.05	2,306.23	472.82	17.01 %	-9.5629	0.0000
De 1 a 5 SM	38.71	41.46	-2.76	-7.12 %	5.574	0.0000	7,359.42	6,700.38	659.03	8.95 %	-12.28	0.0000
Más de 5 SM	135.8	147.25	-11.46	-8.44 %	1.5683	0.1170	24,408.63	23,572.51	836.12	3.43 %	-0.9981	0.3184
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Tamaño de la UE												
Micronegocio. SE	29.37	38.8	-9.43	-32.12 %	1.1658	0.2439	5,807.64	3,732.10	2,075.54	35.74 %	-6.5262	0.0000
Micronegocio. CE	30.01	29.02	1	3.32 %	-0.8596	0.3901	5,549.73	4,485.90	1,063.83	19.17 %	-8.9373	0.0000
Peq. establecimientos	43.98	44.73	-0.74	-1.69 %	0.7496	0.4535	7,769.14	6,991.40	777.74	10.01 %	-5.4668	0.0000
Med. establecimientos	46.02	45.07	0.94	2.05 %	-0.5607	0.5751	8,889.71	7,800.77	1,088.94	12.25 %	-3.6308	0.0003
Gdes. establecimientos	66.11	69.19	-3.08	-4.66 %	0.6753	0.4995	11,768.78	10,875.52	893.26	7.59 %	-1.3763	0.1689
Gobierno	58.4	62.49	-4.1	-7.02 %	1.7982	0.0723	10,622.30	10,573.36	48.94	0.46 %	-0.1325	0.8946
Otros	35.77	34.82	0.95	2.66 %			6,485.43	3,856.40	2,629.03	40.54 %	-6.1841	0.0000
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Contrato escrito. Pob SyR												
CCE. Temporal	43.31	44.68	-1.37	-3.17 %	0.5842	0.5591	7,796.64	6,819.54	977.09	12.53 %	-3.8063	0.0001
CCE. BPTE	51.49	52.3	-0.81	-1.57 %	0.8	0.4237	9,708.25	8,783.53	924.71	9.53 %	-6.0289	0.0000

Continúa en la siguiente página

Tabla 4.9. Continuación de la página anterior.

	Ingresos promedio por hora.					Ingresos promedio por MES.						
	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value	Media Hom.	Media Muj.	Dif. de medias	BSG	est. <i>t</i>	<i>p</i> -value
CCE. CTNE	40.21	36.19	4.02	10.00 %	-0.7521	0.4552	7,263.75	5,846.63	1,417.12	19.51 %	-2.2742	0.0268
SCE	33.86	34.25	-0.39	-1.17 %	0.4071	0.6839	5,923.71	4,329.89	1,593.82	26.91 %	-17.664	0.0000
NE	34.71	33.72	0.98	2.84 %	-0.2717	0.7861	7,622.09	5,912.68	1,709.41	22.43 %	-2.0562	0.0409
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000
Sindicato Pob. SyR												
No pertenece	40.9	38.9	2.01	4.91 %	-2.6828	0.0073	7,723.12	5,958.86	1,764.27	22.84 %	-17.747	0.0000
Sí pertenece	67.67	71.7	-4.03	-5.96 %	2.0337	0.0421	10,896.75	10,383.56	513.19	4.71 %	-1.8574	0.0633
No sabe	40.37	42.91	-2.53	-6.28 %	0.4683	0.6400	8,191.65	6,830.40	1,361.26	16.62 %	-2.0058	0.0461
Total	43.98	43.17	0.81	1.84 %	-1.1811	0.2376	8,092.91	6,536.62	1,556.29	19.23 %	-16.986	0.0000

Nota: CT=Carrera Técnica; LMD=Licenciatura, Maestría o Doctorado;

AyH=Artes y Humanidades; CSAD=Ciencias Sociales Administración y Derecho; CNEC=Ciencias Naturales, Exactas y de la Computación;

IMC=Ingeniería, manufactura y construcción; Agr. y Vet.= Agronomía y Veterinaria; NE=No especificado

RSA=Restaurantes y servicios de alojamiento; TCCA=Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento;

SPFC=Servicios profesionales, financieros y corporativos; GOI=Gobierno y organismos internacionales;

ATVL = Ausentes temporales con vínculo laboral; TC=Tiempo completo; SM=Salario Mínimo

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE-INEGI. Trim 1.2019

4.4. Conclusiones

En este capítulo se llevó a cabo un análisis de **brechas por género** en distintos indicadores clave de los mercados laborales. Se estudiaron las **brechas por género** en la participación económica, la desocupación, la subocupación, las condiciones críticas de ocupación, la ocupación en el sector formal, el acceso a prestaciones laborales, el acceso al trabajo asalariado y los salarios.

En términos de la participación laboral, la **brecha por género** continúa siendo muy amplia en el grupo de edad de 30 y más años mientras que la **brecha por género** en el grupo de edad de 15 a 29 años se ha reducido, por un efecto de disminución de la participación masculina y no por un incremento en el nivel de la participación femenina, el cual muestra un estancamiento, con oscilaciones, desde 1995. Lo anterior, a pesar del incremento en el nivel educativo de las mujeres.

El nivel de participación económica de la mujeres se ha mantenido relativamente sin cambios por cuatro principales factores. El primero se refiere a los bajos niveles medios salariales que prevalecen en el país y que son inferiores al salario de reserva de un conjunto de mujeres con niveles educativos medios o altos. El segundo factor se refiere a la permanencia de una desigual distribución del trabajo no remunerado que sigue siendo realizado principalmente por las mujeres. El tercer factor se refiere a la existencia de discriminación laboral por edad y género en contra de las mujeres en los mercados laborales internos del país que dificulta su reinserción laboral conforme se incrementa su edad (Martínez-Jasso & Acevedo-Flores, 2000, p. 50) y, finalmente, el cuarto factor se refiere a una marcada heterogeneidad en las oportunidades de empleo y en las estructuras salariales en las distintas regiones del país (Rodríguez-Pérez & Castro-Lugo, 2014, p. 676).

Por el rol de doble jornada que las mujeres cumplen, no sorprende que su participación se haya concentrado en actividades del sector terciario. Las mujeres se concentran en cuatro de los siete subsectores del sector terciario: comercio (32 %), servicios diversos (19 %), servicios sociales (17 %) y, por último, restaurantes y servicios de alojamiento (15 %). Tan sólo en estos cuatro subsectores se ocupa el 83 % de las mujeres trabajadoras en el sector terciario (Véase tabla 4.8). Como se explicó en la introducción de este capítulo, con excepción

del subsector de servicios sociales, los tres restantes se caracterizan por bajas remuneraciones y poca calificación (González & Rodríguez, 2008). Las mujeres ocupadas en estos tres subsectores con frecuencia están sobrecalificadas para los puestos de trabajo pero se ven obligadas a realizarlos por las dificultades y barreras a la entrada que se explicaron en los capítulos 1 y 2

En cuanto al estado civil los hombres casados o unidos presentan más propensión que los solteros a estar ocupados. En cambio las mujeres solteras son más propensas a estar ocupadas que las casadas o unidas lo cual muestra que las mujeres unidas enfrentan mayores dificultades que las solteras para insertarse en los mercados de trabajo.

Por lo que se refiere específicamente a los salarios, se realizaron dos estimaciones de las BSG con base en las tres dimensiones analíticas eje de este trabajo, a saber: características sociodemográficas, estructura del mercado laboral y condiciones de trabajo. El ejercicio se centró en la dinámica salarial promedio y es útil como una primera aproximación, pero debe aclararse su limitante al no considerar las BSG en las partes inferior y superior de la distribución salarial. Como se explicó en el capítulo 3, un estudio más completo de las disparidades salariales por género requiere de la estimación de las BSG en la escala completa de salarios y no solo en los salarios promedio, porque el comportamiento de la brecha puede ser muy distinto en los diferentes intervalos de la escala salarial.

Además, para el cálculo de los promedios, fué necesario omitir los ingresos salariales no declarados de un número considerable de hombres y mujeres quienes podrían percibir ingresos muy distintos a los de las personas que sí los declararon. Rodríguez-Pérez (2018) detectó un incremento de los individuos que no dan una respuesta sobre sus ingresos laborales en la ENOE, principalmente en los estratos altos de salarios y educación.

Al inicio del año 2019, se confirma que las BG persisten y son aún amplias en los mercados de trabajo del país y particularmente en el sector terciario, lo que reafirma un muy lento avance en su reducción como lo concluyeron los autores cuyos trabajos se revisaron en el capítulo 2. Las BSG encontradas en el conjunto de la economía están fuertemente correlacionadas con las brechas en el sector terciario, es decir, los salarios promedio por hora y por mes en el sector terciario determinan en gran medida los salarios promedio en la

economía en su conjunto. Lo anterior sugiere que las políticas públicas dirigidas a corregir esta desigualdad deben estudiar la estructura de los mercados laborales y las condiciones de trabajo en este sector tan amplio, heterogéneo y polarizado.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las **BSG** con base en ingresos mensuales, las mujeres en México siguen obteniendo menores salarios en relación a los hombres, aunque tengan los mismos o más atributos de capital humano y se desempeñen en unidades económicas similares. Existen diferencias salariales importantes entre hombres y mujeres para todos los segmentos analizados.

Las **BSG** disminuyen conforme se incrementa la educación de las mujeres. Llega a ser muy alta en el grupo de mujeres sin estudios formales o con primaria incompleta o completa (30.40 %). Lo anterior indica una mejora en los rendimientos a la educación de las mujeres y una menor presencia de techos de cristal como lo documentaron Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014) . La brecha es mayor para las mujeres con ingresos bajos, es decir en la parte baja de la distribución salarial lo que indica la persistencia de pisos pegajosos y coincide con los hallazgos de Pagán y Ullibarri (2000).

Se encontraron brechas superiores al 20 % en los grupos de trabajadores con estudios en las áreas del conocimiento tradicionalmente masculinizadas como ciencias naturales, exactas y de la computación; agronomía y veterinaria y salud, lo que indica que en áreas del conocimiento en las que las mujeres aún están subrepresentadas, la penalización salarial para ellas es mayor. Destaca la alta brecha encontrada (34.9 %) en el área del conocimiento de los servicios, puesto que comprende los programas de estudio servicios de belleza y secretariado y asistencia administrativa, dos ocupaciones marcadamente feminizadas.

Se encontró que la **BSG** es mayor en el sector informal que en el formal. Esto parece confirmar el hallazgo de Rodríguez-Pérez et al. (2017) quienes encontraron en el año 2015 la persistencia de diferencias salariales en contra de las mujeres no asociadas a dotaciones de factores, especialmente en el sector informal.

La brecha salarial muestra comportamientos muy distintos entre el sector público y el privado. En el primero las favorece mientras que en el segundo las perjudica. Rodríguez-

Pérez et al. (2017) adjudica esta diferencia a que en el sector público existe un esquema de remuneración relativa más acorde a los principios de dotaciones de capital humano.

Los resultados indican que las BSG son menores para los trabajadores que tienen contratos de base, planta o por tiempo indefinido y aumentan considerablemente para los grupos con contratos temporales, de tipo no especificado o sin contrato. Rodríguez-Pérez et al. (2017) encontró que el salario de las mujeres tiene menor cobertura de contratos de negociación colectivos que los hombres, lo cual se confirma en los resultados obtenidos ya que el porcentaje de mujeres con contratos estables es siete puntos porcentuales menor que el porcentaje correspondiente para los hombres.

Conclusiones

A partir de los hallazgos de este trabajo, se comprende que los determinantes de las brechas salariales por género en México no sólo están relacionados con factores de capital humano o productividad de las y los trabajadores como lo establecen las teorías del capital humano y de la productividad marginal. Existen otros factores vinculados con las estructuras y reestructuras económica, productiva, salarial e institucional de los países por una parte, y con la discriminación por género en los mercados laborales, por otra parte, que tienden a mantener las disparidades salariales en contra de las mujeres, a pesar de que ellas han alcanzado los niveles de educación formal de los hombres, han ampliado sus disciplinas de formación y han cerrado la brecha por género en años de experiencia laboral.

En México, el nivel de desarrollo del país; las desigualdades regionales; las reestructuraciones económicas³⁷; el grado de modernidad de la estructura productiva; la legislación laboral; la escasez de empleos formales y el deterioro de las condiciones laborales; el poder de negociación de las empresas privadas en los mercados internos de trabajo; la subocupación; la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar; el cambio tecnológico; las transformaciones del trabajo como consecuencia de los procesos de globalización y la desigual división sexual del trabajo, todos son factores estructurales, sociales y culturales que no tienen que ver con el capital humano de los trabajadores ni con sus decisiones, y que determinan en gran medida la desigualdad salarial por género.

En el capítulo 1 se revisaron las teorías que tratan de explicar las BSG con base en las aportaciones de la Economía y de la Sociología. El objetivo de este capítulo fué comprender la discusión que está detrás de las teorías relacionadas con el sistema sexo-género en el ámbito laboral. Los aportes de la Economía y la Sociología no se han desarrollado de forma

³⁷De acuerdo con García (2001), una de las características principales de la reestructuración económica que ha tenido lugar en México a partir de 1990, es la búsqueda de mano de obra barata y flexible, como la femenina, que permita lograr de manera rápida la competitividad internacional.

independiente, sino que ambas corrientes se interrelacionan, retroalimentan y contraponen. Se anotó que ambas ciencias han contribuido a la construcción de las teorías de los mercados de trabajo duales y segmentados las cuales son fundamentales para explicar las [BSG](#).

Se puede concluir que el género no es especialmente una categoría que la Economía haya considerado prioritaria en su objeto de estudio, pues esta ciencia justifica las diferencias salariales principalmente por diferencias en capital humano y en productividad, sin reconocer la desigual división sexual del trabajo y la subvaloración que tradicionalmente se ha hecho del trabajo femenino como una prolongación del trabajo doméstico. Por lo tanto surge una crítica desde la Sociología del trabajo que cuestiona las limitaciones de la perspectiva económica neoclásica construyendo un acervo histórico sobre las limitaciones y barreras que las mujeres enfrentan para acceder a empleos de calidad.

A partir de las aproximaciones revisadas y sus teorías, se detectaron cuatro dimensiones de la desigualdad por género en los mercados laborales que son susceptibles de medirse y que están estrechamente relacionadas: participación en los mercados de trabajo, número de horas trabajadas, segregación ocupacional por sexo y desigualdad salarial. No es posible abordar la cuarta dimensión si no se comprende la forma en que se interrelaciona con los otros tres aspectos. En cada una de las cuatro dimensiones, las concepciones sociales acerca de de las obligaciones familiares por género contribuyen a acentuar la desigualdad.

En el capítulo [2](#) se presentaron como antecedentes empíricos trece estudios de corte cuantitativo, publicados en el periodo 1987-2018, sobre el comportamiento de las [BSG](#) en México. El objetivo fué cuestionar cuáles han sido los periodos y espacios geográficos analizados, las fuentes de datos y metodologías utilizadas, las poblaciones objetivo de interés, las variables independientes incorporadas, las preguntas de investigación y los resultados obtenidos. Todos los estudios revisados se enfocaron en los tres sectores de la economía en su conjunto, este trabajo buscó particularizar las estimaciones de la [BSG](#) en el sector más grande del país, en términos de la absorción de la fuerza de trabajo y de la generación de nuevos empleos.

Entre los principales intereses de investigación de los autores se encuentran los efectos

que las crisis económicas³⁸, la reestructuración económica (García, 2001), la apertura comercial internacional, la desigualdad regional y la segregación ocupacional por sexo tienen en las BSG. Además, los autores han realizado notables esfuerzos por estudiar las tendencias de largo plazo de las brechas, con el fin de poner a prueba la hipótesis de su cierre paulatino. Sus esfuerzos también han ido dirigidos a incorporar las metodologías estadísticas más recientes para el estudio de la BSG.

Si bien los trabajos en México sobre el tema han sido muy vastos, se detectó la necesidad de ampliarlos para estudiar las siguientes temáticas:

1. Los efectos de la BSG mas allá de los económicos; la importancia de los efectos en la salud mental de las mujeres quedó plasmada en los resultados de la investigación de Platt et al. (2016) para la población de E.U.A.
2. Los efectos de las BSG en la productividad y competitividad de las empresas.
3. La interacción de las BSG y de las Brecha salarial por raza (BSR).
4. La forma en que los determinantes definidos por la teoría de los mercados duales pueden ser incorporados al utilizar la ENOE.

En el capítulo 3 se presentó la metodología del trabajo empírico y las características de la ENOE como fuente de datos utilizada. Este trabajo se enfocó en el estudio de los trabajadores cuya posición en el trabajo es subordinada y remunerada, no obstante en el capítulo se hizo énfasis en que esta restricción impone una limitante para comprender las diferencias de ingresos por género en un sector tan heterogéneo y polarizado como es el sector terciario de México, porque no todas las personas que trabajan son empleados asalariados. A este respecto, una tercera parte de las mujeres ocupadas en el sector terciario se ocupa como empleadoras, trabaja por cuenta propia³⁹ o no recibe ingreso alguno (Véase tabla 4.8). Para tener un panorama completo sobre la desigualdad de ingresos en el sector, sería necesario ampliar el análisis a los dos primeros de los tres grupos mencionados.

³⁸Nacionales e internacionales.

³⁹Como se mencionó en este capítulo, el trabajo por cuenta propia se asocia a ocupaciones de bajos ingresos (García, 2001, p.47)

Por su parte, los resultados del capítulo 4 nos permiten concluir que en el sector terciario persiste la discriminación salarial por género en contra de las mujeres al término de la segunda década del Siglo XXI, lo que indiscutiblemente tiene un efecto en el reforzamiento de la subordinación de las mujeres en el espacio laboral. Esta situación, aunada a los bajos salarios promedio que prevalecen en el país y al lento crecimiento de los mismos, impone severas restricciones a los ingresos que las mujeres perciben en los mercados laborales de México. A este respecto, el crecimiento anual promedio del salario real en el periodo de diez años 2008-2017 en México fué de -1.7 %, el cuarto más bajo de la región de [América Latina y el Caribe \(ALC\)](#) (OIT, 2018b, p. 132).

En términos generales, el sector terciario ofrece a las mujeres bajos ingresos y condiciones de trabajo poco favorables. En todos los conjuntos poblacionales las mujeres perciben ingresos promedio por mes menores que los hombres, en muy pocos casos perciben ingresos promedio por hora superiores a los de los hombres y se concentran de forma alarmante en los niveles bajos de ingreso⁴⁰. Además ocupan posiciones en el trabajo de menor nivel, se ocupan en unidades económicas de menor tamaño y una alta proporción de ellas lo hace en el sector informal, que se caracteriza por trabajos inestables y salarios bajos y variables (González & Rodríguez, 2008). El porcentaje de mujeres que no reciben pago alguno por su trabajo extradoméstico es 2.5 veces el de los hombres mientras que el porcentaje de mujeres que reciben hasta un salario mínimo es 2.2 veces el de los hombres (Véase tabla 4.8).

Existe una fuerte asociación positiva entre la magnitud de las [BSG](#) en la economía en su conjunto y en el sector terciario exclusivamente, por lo que el sector terciario ofrece un panorama ciertamente comprehensivo sobre la disparidad salarial por género en toda la economía. Comparativamente con la economía en su conjunto, en el sector terciario se observaron ventajas y desventajas para las mujeres. En el conjunto de desventajas se encontró que una mayor proporción de mujeres trabaja por cuenta propia, en empleos informales, en el sector hogares, en micronegocios con establecimiento o en pequeños establecimientos, en jornadas de tiempo parcial, sin acceso a servicios de salud, sin contrato escrito y sin estar afiliadas a un sindicato. En contraposición, en el conjunto de ventajas se encontró que una menor proporción de mujeres trabaja sin pago alguno o en micronegocios sin estable-

⁴⁰Menores a 5 salarios mínimos

cimiento. Por otra parte una mayor proporción de mujeres trabaja en instituciones y en el gobierno⁴¹ y, por último, una mayor proporción de mujeres reciben percepciones asalariadas.

Se encontró que el sector terciario, en comparación con los tres sectores de la economía en su conjunto, acentúa las brechas salariales en dos de los tres niveles de ingreso de la variable categórica correspondiente. Sin embargo, esta desventaja es más amplia en la parte baja de la distribución salarial (3.1 puntos porcentuales) que en la parte alta (0.07 puntos porcentuales). La estimación tan baja de la BSG (3.43 %) en el grupo de trabajadores que perciben más de cinco salarios mínimos, debería ser interpretada con cautela, debido a que en el capítulo 4 se encontraron indicios de un sesgo de selección positivo de las mujeres en México⁴², lo que provocaría que las brechas sin corrección por sesgo de selección, incluso dentro de este subconjunto integrado por 4.6 millones de mujeres, fueran artificialmente bajas porque en este subconjunto tenderían a ubicarse las mujeres con los más altos ingresos dentro de la totalidad del sector.

Al interior del sector terciario, se corrobora la persistencia de segregación ocupacional por sexo el cual es un determinante de alto peso en la BSG. Se explicó en el capítulo 1 que la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones se traduce en una presión a la baja sobre los sueldos medios de las mismas, lo que motiva que los hombres no quieran participar en ellas (Oelz, Olney & Tomei, 2013, p. 4). En México las mujeres siguen concentrándose en cuatro de los siete subsectores definidos en la ENOE: comercio (32 %), restaurantes y servicios de alojamiento (15 %), servicios diversos (19 %) y servicios sociales (17 %); lo que significa que en estos cuatro subsectores se acumula el 83 % de las mujeres ocupadas en el sector. Los primeros tres subsectores se caracterizan por trabajos de baja calificación y bajos ingresos (Ariza y De Oliveira (2014); González y Rodríguez (2008)). El comercio, en el que se concentra prácticamente una tercera parte de las trabajadoras se considera un subsector que engloba actividades atrasadas que no requieren de una capacitación específica. Por otro lado, el subsector servicios sociales (administración pública, educación y sanidad) se distingue por remuneraciones más altas y trabajos más calificados (Véase tabla

⁴¹Subsector en el que se observaron las menores BSG

⁴²Al observar que la brecha por género en participación laboral alcanza el valor mínimo en el grupo de trabajadores con nivel de estudios de licenciatura o superior (Véase tabla 4.3).

4.8) .

En el subsector de los servicios profesionales, financieros y corporativos solo se concentra el 10 % de las trabajadoras; si bien este subsector ofrece empleos mejor calificados, al inicio de este capítulo se expusieron los hallazgos de González y Rodríguez (2008) con respecto al deterioro de las condiciones laborales de las mujeres en él. En el subsector gobierno y organismos internacionales sólo se concentra el 5 % de las trabajadoras del sector. A pesar de ciertos avances, en este subsector, se reproducen las mismas exigencias y malas condiciones laborales en la contratación de las mujeres que se dan en el subsector de los servicios profesionales, financieros y corporativos, es decir elevado nivel educativo y bajos salarios (González & Rodríguez, 2008).

Así, podemos concluir que en el pasado la desigualdad entre los géneros se daba por una mayor dificultad de las mujeres para acceder a los mercados de trabajo remunerado, actualmente la desigualdad se observa en todos los aspectos y circunstancias que integran el espacio laboral. En este trabajo se intentó evidenciar tal desigualdad con base en tres dimensiones analíticas eje: características sociodemográficas, estructura del mercado laboral y condiciones laborales de los trabajadores. La incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo en México ha ocurrido dentro de un profundo proceso de flexibilización del empleo y deterioro de las condiciones laborales, además de reestructuraciones y crisis económicas que han tenido efectos principalmente adversos sobre sus condiciones e ingresos.

Por último, en la siguiente subsección se presenta un resumen sobre algunas acciones de política pública que se han implementado en otros países para eliminar la desigualdad salarial por género, estas acciones podrían ser tomadas como ejemplo en México por parte del gobierno, las empresas y las organizaciones de trabajadores y empresarios. No se pretende que las acciones expuestas sean un modelo a seguir, sino enfoques que pueden inspirar nuevas ideas.

El compromiso de las empresas en esta cuestión no debería ser negociable porque, como se expuso en la sección introducción, recibir igual pago por trabajo de igual valor es una cuestión de justicia remunerativa y no una prerrogativa que las empresas deban controlar. La BSG ha sido un problema largamente desatendido por las instituciones gubernamentales

encargadas de la legislación laboral en México, sería tiempo de que asumieran un papel más proactivo dado que estas brechas se mantienen en niveles inaceptables como se constató en este trabajo.

Buenas prácticas

No deben dejar de realizarse esfuerzos hasta que todas las mujeres en México reciban un pago justo de acuerdo con sus labores. Las **Brecha por género (BG)** en indicadores clave de los mercados laborales se han reducido a un ritmo muy lento, de seguir las mismas trayectorias, es probable que la situación no sólo no mejore, sino que retroceda dado el aumento del desempleo y el deterioro de las condiciones laborales de los empleos existentes.

La amplia variedad de factores que se revisaron en este trabajo y que subyacen a la **BSG** pone en evidencia que una sola política no es suficiente para reducirla. Se requieren múltiples intervenciones que se enfoquen en los distintos determinantes. En este apartado se exponen algunos ejemplos de buenas prácticas que se han implementado en otros países con el fin de acelerar el cierre de las **BSG**.

Todo país debe contar con un plan de acción para la atención de este problema y México no es la excepción. El plan de acción comprende la formulación de leyes y la vigilancia de su cumplimiento; la elaboración de estudios que incluyan estudios de caso; la transparencia salarial; salarios mínimos; programas para la conciliación entre la vida familiar y laboral; medidas para apoyar la carrera profesional de las mujeres; formalización de la economía informal y sindicalización. Si bien el principio de *igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor o equidad salarial*⁴³ ha sido ampliamente aceptado, sus implicaciones y traducción a la práctica han sido difíciles de comprender (Oelz et al., 2013, p. iii).

Formulación de leyes y reglamentos efectivos de igualdad salarial entre hombres y mujeres, tanto a nivel estatal como federal.

De acuerdo con Chicha (2006, p. 1) la razón por la que la discriminación salarial continúa y no disminuye en muchos países, está relacionada con la limitada efectividad de la legislación sobre la materia y, más aún, con la incapacidad de las organizaciones para cumplir

⁴³Sistema que se expuso en el capítulo 1

con ésta, argumentando que significaría un incremento de sus costos⁴⁴, un deterioro en su capacidad competitiva y cambios negativos en sus sistemas jerárquicos y ocupacionales, lo que a su vez traería malestar y disputas internas.

Existe evidencia de que, cuando los tomadores de decisiones al interior de las organizaciones no tienen la voluntad de poner en práctica programas o estrategias para eliminar la discriminación, las iniciativas tienen un efecto muy limitado (Chicha, 2006, p. 1) por lo que es indispensable identificar aquéllos métodos que motiven a los empleadores a adquirir el compromiso de eliminar la discriminación en los lugares de trabajo. Es importante conocer los costos y beneficios derivados del proceso de implementación de los distintos métodos, con el fin de tratar de minimizar los primeros y maximizar los segundos (Chicha, 2006, p. 2).

Canadá. Durante los últimos 30 años Canadá ha aplicado el principio de *Igual pago por trabajo de igual valor* mediante diferentes modelos legales judiciales y proactivos (Chicha, 2006, p. 2), por lo que el país se ha convertido en un marco de referencia sobre el tema. Dos de sus provincias, Quebec y Ontario, cuentan con legislaciones de carácter proactivo muy similares, que abarcan todos los sectores de la economía y los organismos gubernamentales dentro de sus jurisdicciones. En el resto de las provincias, aún está vigente una aproximación judicial, que el Grupo de Trabajo para la Igualdad Salarial⁴⁵ ha criticado, recomendando una aproximación legal distinta (Chicha, 2006).

Se han establecido instituciones que proporcionan un marco normativo preciso sobre sus atribuciones legales sobre equidad salarial (Chicha, 2006, p. 12). Los empleadores están obligados a llevar a cabo revisiones para detectar posibles actos de discriminación salarial y, posteriormente, corregirlos en un periodo determinado por la ley.

En la Provincia de Quebec, existe una ley que requiere que las empresas adopten un plan de acción que comprende el análisis de sus sistemas salariales y la implementación de correcciones para asegurar que los trabajos de igual valor reciban igual pago. El *Acta para la Igualdad Salarial de Quebec* consiste en 135 artículos que abarcan todos los aspectos para poner en práctica el plan (Chicha, 2006, p. 12). De acuerdo con Chicha (2006, p. 13), el

⁴⁴Para algunas empresas el principio de la igualdad salarial supone simplemente un costo añadido.

⁴⁵Grupo de trabajo de carácter federal

Acta es posiblemente el ejemplo más estructurado y detallado de un marco legislativo sobre el tema. Sin embargo, la investigadora advierte que dos de sus debilidades se encuentran en que los empleadores no están obligados a emitir reportes periódicos, como en el caso de Suecia y, en que las sanciones económicas, que varían en un rango de \$1,000 a \$25,000 dólares canadienses son relativamente bajas para empresas grandes.

Europa

El compromiso de la UE para eliminar la BSG tiene su origen en el Tratado de Roma de 1957. Actualmente existe una base jurídica para la acción de la UE en virtud del Tratado de Lisboa, junto al compromiso sobre igualdad de género adquirido tras la ratificación de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Suecia. La Ley Sobre Discriminación del año 2009 establece:

“La obligación de que los empresarios realicen una encuesta salarial externa cada año para detectar, resolver y prevenir diferencias injustificadas de salario y de condiciones laborales entre hombres y mujeres, además diseñar un plan de acción de equidad salarial.” (Chicha, 2006, p. 10).

El plan de acción debe incluir los resultados completos de la encuesta y un informe acerca de su sistema salarial y del plan a seguir para la detección y corrección de las desigualdades salariales. Además, debe garantizar que los salarios se fijen con base en criterios objetivos y comunes para todos los trabajos (Chicha, 2006, p. 11). También debe contener un estimado de los costos así como un marco de referencia temporal para efectuar las correcciones, el cual no puede exceder de tres años (Chicha, 2006, p. 11).

De acuerdo con Chicha (2006, p. 10), el modelo sueco es ejemplar porque requiere que las autoridades locales diseñen e implementen planes de equidad salarial a la medida de las características y necesidades específicas de cada compañía. Durante el desarrollo de este proceso, las autoridades locales reciben apoyo técnico de las instituciones federales que cuentan con mayor experiencia y conocimiento. En el país se crearon dos organismos: La Comisión de Igualdad de Oportunidades y el Ombudsman para la Igualdad de Oportunidades. Las funciones del segundo son: vigilar que los empleadores cumplan con las obligaciones que esta ley les impone y proporcionar consultoría en relación con el diseño y ejecución

de los planes de equidad salarial. Por su parte, la comisión puede imponer sanciones a los empleadores que no cumplan con la ley (Chicha, 2006, p. 11).

Francia. Desde el año 2001, se han aprobado dos leyes sucesivas sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres. 1) La Ley relativa a la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres (9 de mayo de 2001) y la Ley relativa a la igualdad salarial entre las mujeres y los hombres (24 de marzo de 2006). El Acta del 9 de mayo de 2001 requiere que las empresas entreguen un informe anual en el que comparen la situación de hombres y mujeres en el trabajo, dicho informe debe estar disponible para las autoridades laborales y para los representantes de los sindicatos (Chicha, 2006, p. 23). El acta del 24 de marzo de 2006 establece la obligatoriedad de la negociación colectiva en torno a la igualdad de género y exige que las empresas realicen informes sobre las políticas salariales y sobre los planes que han elaborado para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. El gobierno francés ha endurecido las sanciones existentes contra las empresas de 50 o más empleados que no respeten sus obligaciones respecto a la igualdad de género (Comisión Europea de Justicia, 2014, p. 19).

Reino Unido. El sistema de este país se basa en la voluntad de los empleadores. Es decir, la equidad salarial en las organizaciones públicas y privadas es voluntaria. Una fortaleza de su política es que concibe un diagnóstico integral de los factores que pueden llevar a la discriminación salarial en los lugares de trabajo, lo cual permite medir la discriminación con base en diferentes dimensiones (Chicha, 2006, p. 15). Por otra parte, una debilidad se centra en que estos diagnósticos no se incorporan en un proceso completo de evaluación de los puestos, ni tampoco en las posteriores evaluaciones sobre la eliminación de discriminación salarial en las empresas. Su modelo se enfoca más en la instauración de prácticas salariales no discriminatorias que en la eliminación de las BSG existentes; es decir en lograr igualdad de oportunidades más que igualdad de resultados (Chicha, 2006, p. 15).

Bélgica. En el año 2012, el país aprobó una ley para reducir la BSG. Esta ley obliga a las empresas a informar sobre las brechas salariales y los costos laborales por empleado. Estos informes se envían al banco nacional y se hacen públicos. La ley establece también que las empresas con más de 50 trabajadores deben realizar de forma bianual un análisis

comparativo de la estructura salarial de empleados y empleadas. Si este análisis indica que las mujeres ganan menos que los hombres, la empresa está obligada a presentar un plan de acción (Comisión Europea de Justicia, 2014, p. 19).

Informes sobre igualdad de género.

Estos informes deben analizar las prácticas y los sistemas salariales en las organizaciones. Si los resultados de las investigaciones indican que a las mujeres se les paga menos por realizar trabajos que requieren niveles similares de conocimiento y responsabilidad, los empleadores deben proveer los aumentos necesarios para lograr la equidad. El gobierno de Bélgica, por ejemplo, ha publicado desde el año 2007 el informe anual titulado «La brecha salarial entre hombres y mujeres en Bélgica» que elabora el Instituto para la igualdad entre Mujeres y Hombres (Comisión Europea de Justicia, 2014, p. 18).

Evaluación y clasificación de puestos de trabajo con base en criterios objetivos, libres de preferencias de género.

Como se explicó en el capítulo 1, la equidad salarial trata de corregir la subvaloración de los trabajos que típicamente las mujeres desempeñan y remunerarlos acorde a su valor. Se dirige a la corrección del tipo de discriminación en el que dos trabajos de distinto contenido pero de igual valor reciben diferentes pagos (Oelz et al., 2013, p. 9), por ejemplo, en el caso que un policía hombre (trabajo tradicionalmente masculino) gane más que una mujer enfermera (trabajo tradicionalmente femenino).

Los métodos de evaluación de puestos ayudan a enfrentar la discriminación salarial al comparar y establecer, con base en criterios rigurosos y objetivos, el valor relativo de dos distintos trabajos (Oelz et al., 2013, p. 43). En el proceso de evaluación y clasificación de puestos de trabajo deben compararse los puestos en varios aspectos tales como: la dificultad y amplitud de las tareas que realizan; la profundidad y la complejidad del conocimiento necesario; el tipo de relaciones interpersonales requeridas y las condiciones físicas del trabajo (Oelz et al., 2013, p. 43).

La definición de ocupaciones de «baja calificación» o de bajo nivel de responsabilidad, generalmente se basa en clasificaciones de ocupaciones que contienen estereotipos y prejuicios sobre las competencias y requerimientos en los trabajos predominantemente fe-

meninos (Chicha, 2006, p. 4). Un nuevo análisis de los requerimientos mediante métodos de evaluación no discriminatorios puede poner de manifiesto una serie de calificaciones y responsabilidades que previamente fueron pasadas por alto (Chicha, 2006, p. 4).

Chicha (2006, p. 6) explica que los métodos tradicionales de evaluación de puestos refuerzan y mantienen las BSG. Fueron diseñados en la década de 1930 como una herramienta para establecer la jerarquía de las ocupaciones que, en esa época, eran del dominio masculino predominantemente. Los criterios en los que se basan estos métodos, reflejan los requerimientos de las ocupaciones masculinas. No han sido revisados a la luz de la incorporación masiva de las mujeres a los mercados de trabajo y por lo tanto no toman en cuenta los requerimientos específicos de las ocupaciones femeninas.

Transparencia salarial.

Se debe promover entre las empresas la transparencia salarial con objeto de hacer del conocimiento público las diferencias entre los salarios de los hombres y de las mujeres. Se recomienda facilitar el acceso de los empleados a información sobre sus salarios mediante sistemas de información y de clasificación de puestos no discriminatorios por razón de sexo (Comisión Europea de Justicia, 2014, p. 14).

En Austria, por ejemplo, las empresas con más de 150 empleados están obligadas a publicar informes bienales sobre los ingresos y sobre la categoría ocupacional de cada uno de sus trabajadores, así como medidas resumen de toda la población de empleados que sirvan como parámetro para la comparación individual (Comisión Europea de Justicia, 2014, p. 18).

Se debe prohibir a las empresas preguntar a los candidatos a un puesto de trabajo⁴⁶ sobre su historial salarial (AAUW, 2017, p. 27). Una práctica común entre las organizaciones es fijar la remuneración de ciertas ocupaciones con base en la tasa de mercado, es decir, en el salario medio que pagan empresas comparables por esta ocupación. Esta tasa de mercado puede ser discriminatoria si en el sector en general prevalece la discriminación. La práctica habitual de las empresas de fijar el salario de un nuevo empleado con base en su salario previo, promueve la reproducción de la discriminación salarial en contra de las mujeres.

⁴⁶Durante el proceso de reclutamiento

Salarios mínimos.

Se ha descubierto que los salarios mínimos son eficaces para reducir la BSG en la parte inferior de la distribución salarial, en particular cuando están bien diseñados con una cobertura legal amplia y actúan eficazmente como piso salarial (OIT, 2018b, p. xxi). Los convenios colectivos que abarcan a los grupos de trabajadores vulnerables e incluyen disposiciones sobre la BSG o la transparencia salarial podrían tener el mismo efecto en los niveles medios de la distribución salarial. Por último, las políticas y las medidas que promueven una mayor representación de las mujeres en puestos de alto nivel, y altamente remunerados, podrían tener un efecto positivo en los niveles más altos (OIT, 2018b, p. xxi).

Revaloración del trabajo de las mujeres en ocupaciones altamente feminizadas.

Existe una asociación fuerte entre los niveles salariales y las ocupaciones predominantemente masculinas o femeninas. En general, tanto en los mercados de trabajo como en empresas específicas, las ocupaciones peor pagadas son en las que las mujeres predominan (Chicha, 2006, p. 6). Algunas de las causas de esta relación son: los estereotipos y prejuicios, los métodos de evaluación tradicionales, los sistemas de remuneración y el poder de negociación de las partes (Chicha, 2006, p. 6).

Los estereotipos de género tienden a afirmar que las mujeres, por naturaleza, son pacientes, afables, dóciles, sacrificadas y atentas a los detalles. Estos atributos al ser aplicados en los trabajos, por ser naturales, no requieren del desarrollo de habilidades o de un esfuerzo significativo (Chicha, 2006, p. 6). Por otra parte, los prejuicios acerca de los trabajos predominantemente femeninos afirmarían que estos no implican altos grados de responsabilidad, se desarrollan en condiciones libres de stress así como en ambientes seguros y cómodos⁴⁷ por lo que es congruente que haya una penalización mediante menores salarios (Chicha, 2006, p. 7). La combinación de estos estereotipos y prejuicios explica en parte la razón por la que se pagan bajos salarios en estas ocupaciones.

En este punto se recomienda aumentar los salarios en las ocupaciones altamente feminizadas. En Lituania, por ejemplo, el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres para el período 2010-2014 incluye medidas para aumentar los sa-

⁴⁷Resaltan el hecho de que no se desarrollan al aire libre o bajo temperaturas extremas.

larios en los sectores con predominio femenino, como la educación, las artes, la cultura y el trabajo social (Comisión Europea de Justicia, 2014, p. 18). Se debe asegurar que los trabajos femeninos se evalúan con los mismos parámetros que los trabajos masculinos.

Programas para la conciliación entre la vida familiar, la vida laboral y la vida privada.

En este punto son necesarias políticas que permitan que ambos padres equilibren con menor dificultad su vida familiar y laboral, con el fin de asegurar que la experiencia, antigüedad y jerarquía de las mujeres continúe acumulándose aún durante las licencias por maternidad.

Medidas para apoyar la carrera profesional de las mujeres.

En México, las empresas con redes de mujeres tienen 40 % más mujeres en niveles de dirección o superior y las empresas con programas de mentores tienen casi 38 % más mujeres en el nivel de vicepresidente senior y 16 % más mujeres en los comités ejecutivos (Bolio et al., 2018, p. 60).

Los estereotipos sexistas y la presión social también suelen orientar a niños, niñas, hombres y mujeres hacia diferentes tipos de educación y formación, lo que hace que las mujeres tengan un abanico menor de oportunidades de educación y formación. Las familias y las instituciones educativas deben incrementar esfuerzos con el objeto de ayudar a las estudiantes mujeres a elegir disciplinas de estudio típicamente dominadas por hombres (Oelz et al., 2013, p.20) al mismo tiempo ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias y capacidades de las mujeres.

Al interior de las empresas, los procesos de reclutamiento, selección y promoción de personal deben intensificar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinas y que son bien remuneradas, como la ingeniería, la computación, la telemática y las finanzas por sólo nombrar algunos ejemplos (Chicha, 2006).

Formalización de la economía informal.

Se explicó a lo largo de este trabajo que las mujeres que se ocupan en el sector informal enfrentan, en general, una doble penalización salarial. En primer lugar los trabajadores de la economía informal perciben salarios más bajos e inestables que los de la economía formal:

en segundo lugar las mujeres, en general, reciben menores salarios que los hombres. Las acciones para la formalización de la economía informal pueden beneficiar significativamente a las mujeres, incluyéndolas en el marco de la protección legal, lo que a su vez ayuda a reducir la BSG. Así, deben tomarse resoluciones para ayudar a más mujeres a transitar de la economía informal a la formal.

Sindicalización.

Son necesarias políticas que promuevan la sindicalización en ocupaciones en las que las mujeres están sobrerrepresentadas, tales como ocupaciones de medio tiempo, en servicios personales o trabajo en casa. Existe evidencia que indica que el incremento en las tasas de sindicalización de las mujeres tiene un efecto indirecto y positivo en sus niveles medios de ingreso. La sindicalización permite equilibrar el poder de negociación entre patrones y trabajadores (OIT, 2018b, p. 97).

Estudios de caso.

Esta estrategia se basa en la elaboración de estudios en los que se demuestre a las organizaciones que, llevar a cabo medidas no discriminatorias y de equidad, resultan en beneficios económicos netos. Un ejemplo de estos estudios es el elaborado por Bolio et al. (2018) que se presentó en el capítulo 2.

Apéndices

Apéndice A

Tabla A.1. Tamaños de muestra utilizados y coeficientes de variación (CV) de los ingresos promedio de la Tabla 4.7

	Tamaño de muestra		Salarios por hora		Salarios mensuales	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
			CV del ingreso promedio		CV del ingreso promedio	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<u>Grupo de edad</u>						
14 a 24 años	8,947	5,447	0.0142	0.0257	0.0106	0.0171
25 a 44 años	23,511	18,282	0.0132	0.0160	0.0103	0.0130
45 a 64 años	13,247	10,126	0.0188	0.0161	0.0150	0.0150
65 años y más	1,198	604	0.0623	0.1126	0.0436	0.1430
NE	53	53				
Total	46,956	34,512	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095
<u>Máximo grado de estudios</u>						
Ninguno o Primaria completa	6,179	4,029	0.0158	0.0210	0.0127	0.0130
Secundaria	13,210	8,177	0.0095	0.0133	0.0079	0.0107
Bachillerato, Normal, CT	13,946	9,927	0.0135	0.0139	0.0115	0.0110
Lic., Maestría, Doctorado	13,621	12,379	0.0197	0.0205	0.0161	0.0176
Total	46,956	34,512	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095
<u>Subsector de actividad</u>						
No aplica	497	232	0.0503	0.0780	0.0604	0.1160
Primario	395	68	0.0140	0.0204	0.0101	0.0149
Secundario	16,092	6,084	0.0226	0.0247	0.0214	0.0169
Comercio	7,595	5,867	0.0304	0.0235	0.0190	0.0174
RSA	3,344	3,261	0.0409	0.0522	0.0186	0.0444
TCCA	4,118	832	0.0392	0.0587	0.0373	0.0468
SPFC	4,184	3,303	0.0270	0.0180	0.0263	0.0169
Servicios sociales	3,768	6,891	0.0304	0.0181	0.0241	0.0165
Servicios diversos	3,406	5,174	0.0283	0.0266	0.0229	0.0288
GOI	3,557	2,800	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095
Total	46,956	34,512				
<u>Clasif. empl. 1a actividad</u>						
Empleo informal	15,258	11,692	0.0136	0.0203	0.0093	0.0122
Empleo formal	31,698	22,820	0.0118	0.0128	0.0093	0.0114
Total	46,956	34,512	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095
<u>Duración semanal jornada</u>						
ATVL	1,671	1,671				
Menos de Tiempo Completo	5,228	7,860	0.0312	0.0215	0.0249	0.0202

Continúa en la siguiente página

Tabla A.1. Continuación de la página anterior.

	Tamaño de muestra		Salarios por hora		Salarios mensuales	
			CV del ingreso promedio		CV del ingreso promedio	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Jornada legal	24,622	19,696	0.0109	0.0123	0.0107	0.0121
Jornada extensa	14,832	5,058	0.0122	0.0182	0.0114	0.0184
NE	603	227				
Total	46,956	34,512	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095
<u>Nivel de ingreso</u>						
No recibe ingresos						
Hasta un SM	4,212	5,494	0.0209	0.0203	0.0126	0.0120
De 1 a 5 SM	32,502	22,236	0.0064	0.0088	0.0042	0.0055
Más de 5 SM	2,516	1,268	0.0276	0.0384	0.0173	0.0284
NE	7,726	5,514				
Total	46,956	34,512	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095
<u>Tamaño de la UE</u>						
No aplica						
Sin establecimiento	4,731	2,332				
Con establecimiento	4,635	632	0.0197	0.1787	0.0126	0.0671
Peq. establecimientos	6,123	4,687	0.0185	0.0245	0.0132	0.0144
Med. establecimientos	10,438	8,969	0.0151	0.0151	0.0130	0.0126
Gdes. establecimientos	7,961	5,286	0.0203	0.0288	0.0187	0.0273
Gobierno	8,673	5,621	0.0259	0.0293	0.0184	0.0252
Otros	3,557	2,800	0.0283	0.0266	0.0229	0.0288
Total	838	4,185	0.0566	0.0199	0.0619	0.0188
Total	46,956	34,512	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095
<u>Disp. contrato Pob SyR</u>						
Temporal	4,321	3,147	0.0275	0.0379	0.0219	0.0234
Base, planta o tiempo indefinido	25,849	19,132	0.0132	0.0135	0.0105	0.0126
Contrato de tipo no especificado	213	160	0.0919	0.1087	0.0646	0.0846
Sin contrato escrito	15,753	11,596	0.0132	0.0204	0.0089	0.0122
NE	820	477				
Total	46,956	34,512	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095
<u>Pertenece sindicato Pob. SyR</u>						
No pertenece	39,390	28,013	0.0109	0.0133	0.0086	0.0111
Sí pertenece	6,730	6,023	0.0190	0.0168	0.0165	0.0154
No sabe	836	476	0.0532	0.0771	0.0444	0.0516
Total	46,956	34,512	0.0095	0.0112	0.0076	0.0095

Continúa en la siguiente página

Tabla A.1. Continuación de la página anterior.

	Tamaño de muestra		Salarios por hora		Salarios mensuales	
			CV del ingreso promedio		CV del ingreso promedio	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

Nota: UE = Unidad Económica; RSA=Restaurantes y servicios de alojamiento;

TCCA=Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento;

SPFC=Servicios profesionales, financieros y corporativos; GOI=Gobierno y organismos internacionales;

ATVL = Ausentes temporales con vínculo laboral;

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE-INEGI. Trim 1.2019

Tabla A.2. Tamaños de muestra utilizados y Coeficientes de Variación (CV)
de los ingresos promedio de la Tabla 4.9

	Tamaño de muestra		Salarios por hora		Salarios mensuales	
			CV del ingreso promedio		CV del ingreso promedio	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<u>Grupo de edad</u>						
14 a 24 años	5,531	4,306	0.0214	0.0265	0.0157	0.0176
25 a 44 años	14,835	14,617	0.0189	0.0187	0.0143	0.0155
45 a 64 años	8,657	8,590	0.0216	0.0175	0.0196	0.0170
65 años y más	922	570	0.0742	0.1155	0.0506	0.1473
NE	27	45				
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112
<u>Máximo grado de estudios</u>						
Ninguno o Primaria Completa	3,110	3,235	0.0231	0.0252	0.0137	0.0156
Secundaria	7,395	5,792	0.0137	0.0168	0.0113	0.0148
Bachillerato, Normal, CT	9,277	8,151	0.0193	0.0161	0.0161	0.0128
Lic., Maestría, Doctorado	10,190	10,950	0.0221	0.0221	0.0197	0.0192
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112
<u>Subsector de actividad</u>						
Primario						
Secundario						
Comercio	7,595	5,867	0.0226	0.0247	0.0214	0.0169
RSA	3,344	3,261	0.0304	0.0235	0.0190	0.0174
TCCA	4,118	832	0.0409	0.0522	0.0186	0.0444
SPFC	4,184	3,303	0.0392	0.0587	0.0373	0.0468
Servicios sociales	3,768	6,891	0.0270	0.0180	0.0263	0.0169
Servicios diversos	3,406	5,174	0.0304	0.0181	0.0241	0.0165
GOI	3,557	2,800	0.0283	0.0266	0.0229	0.0288
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112
<u>Clasif. empl. 1a actividad</u>						
Empleo informal	9,656	10,593	0.0191	0.0213	0.0124	0.0126
Empleo formal	20,316	17,535	0.0154	0.0151	0.0128	0.0139
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112
<u>Duración jornada semanal</u>						
ATVL	1,099	1,414				
Menos de Tiempo Completo	3,954	7,224	0.0334	0.0226	0.0287	0.0202
Jornada legal	15,110	15,525	0.0161	0.0150	0.0159	0.0148
Jornada extensa	9,566	3,888	0.0149	0.0222	0.0137	0.0223

Continúa en la siguiente página

Tabla A.2. Continuación de la página anterior.

	Tamaño de muestra		Salarios por hora		Salarios mensuales	
			CV del ingreso promedio		CV del ingreso promedio	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
NE	243	77				
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112
<u>Nivel de ingreso</u>						
No recibe ingresos						
Hasta un SM	2,734	4,518	0.0293	0.0237	0.0153	0.0121
De 1 a 5 SM	20,381	4,475	0.0089	0.0097	0.0055	0.0062
Más de 5 SM	1,741	18,041	0.0303	0.0433	0.0218	0.0326
NE	5,116	1,094				
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112
<u>Tamaño de la UE</u>						
No aplica						
Sin establecimiento	2,040	531	0.0371	0.2068	0.0218	0.0785
Con establecimiento	3,808	3,885	0.0278	0.0280	0.0172	0.0162
Peq. establecimientos	8,763	8,432	0.0174	0.0158	0.0151	0.0131
Med. establecimientos	5,760	4,407	0.0255	0.0318	0.0235	0.0320
Gdes. establecimientos	2,836	2,264	0.0478	0.0477	0.0367	0.0449
Gobierno	3,557	2,800	0.0283	0.0266	0.0229	0.0288
Otros	392	3,982	0.0646	0.0202	0.0650	0.0190
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112
<u>Disp. contrato Pob SyR</u>						
Temporal	2,965	2,630	0.0366	0.0415	0.0283	0.0246
Base, planta o tiempo indefinido	16,719	14,619	0.0168	0.0160	0.0141	0.0154
Contrato de tipo no especificado	163	132	0.1019	0.0949	0.0699	0.0619
Sin contrato escrito	9,603	10,359	0.0192	0.0217	0.0122	0.0129
NE	522	388	0.0821	0.0667	0.0976	0.0629
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112
<u>Pertenece sindicato Pob. SyR</u>						
No pertenece	25,121	23,033	0.0145	0.0150	0.0118	0.0130
Sí pertenece	4,343	4,763	0.0245	0.0182	0.0210	0.0176
No sabe	508	332	0.0778	0.1037	0.0630	0.0655
Total	29,972	28,128	0.0126	0.0126	0.0104	0.0112

Continúa en la siguiente página

Tabla A.2. Continuación de la página anterior.

	Tamaño de muestra		Salarios por hora		Salarios mensuales	
			CV del ingreso promedio		CV del ingreso promedio	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

Nota: UE = Unidad Económica; RSA=Restaurantes y servicios de alojamiento;

TCCA=Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento;

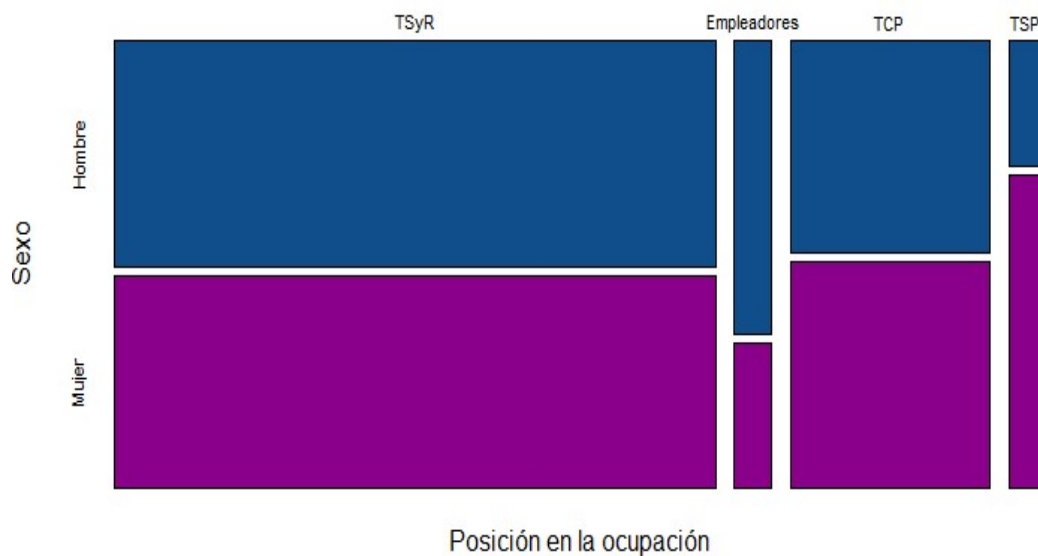
SPFC=Servicios profesionales, financieros y corporativos; GOI=Gobierno y organismos internacionales;

ATVL = Ausentes temporales con vínculo laboral;

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE-INEGI. Trim 1.2019

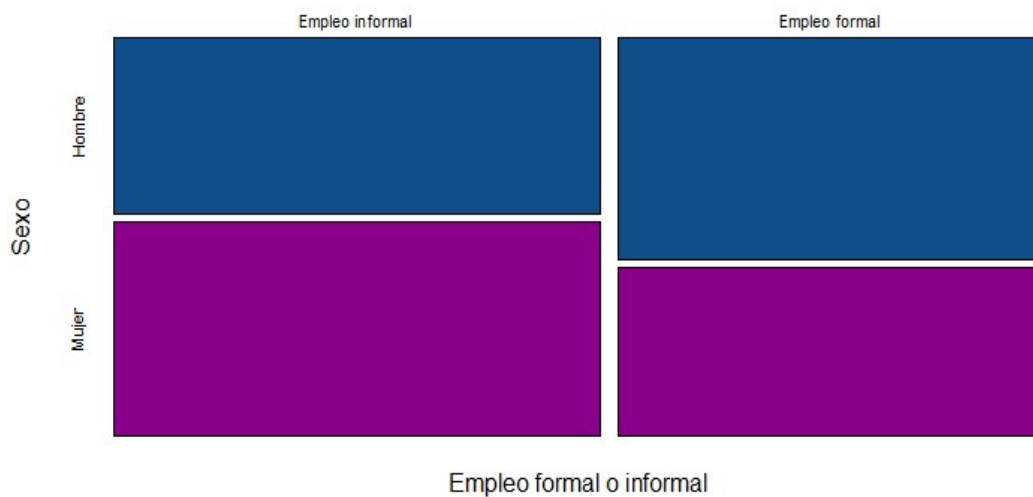
A.1. Apéndice A

Gráfica. A.1. Población ocupada en el sector terciario por Posición en la Ocupación, según sexo. Primer trimestre de 2019



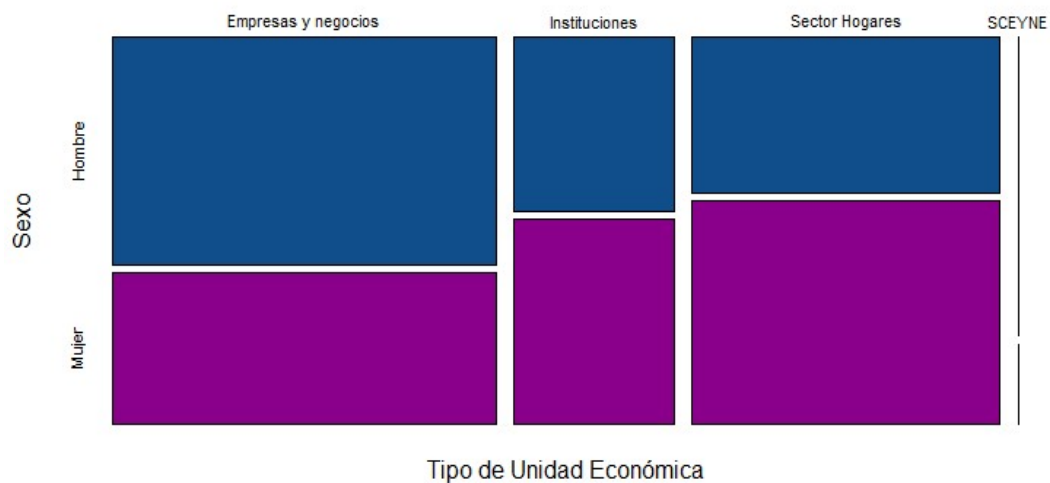
Nota: TSyR=Trabajadores subordinados y remunerados; TCP=Trabajadores por cuenta propia; TSP=Trabajadores sin pago
 Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Trim. I 2019

Gráfica. A.2. Población ocupada en el sector terciario por Clasificación del Empleo en la Primera Actividad, según sexo. Primer trimestre de 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Trim. I 2019

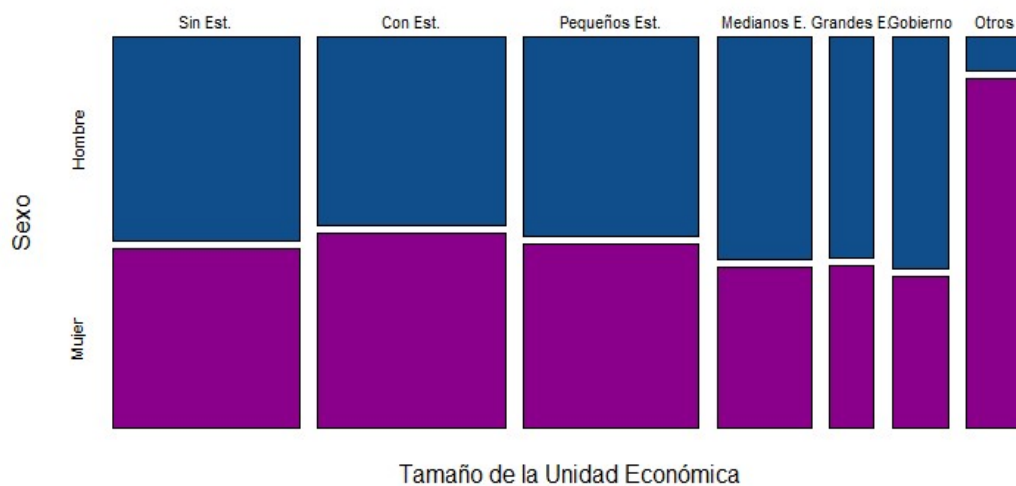
Gráfica. A.3. Población ocupada en el sector terciario por Tipo de Unidad Económica, según sexo. Primer trimestre de 2019



Nota: SCENE=Situaciones de carácter especial y no especificadas.

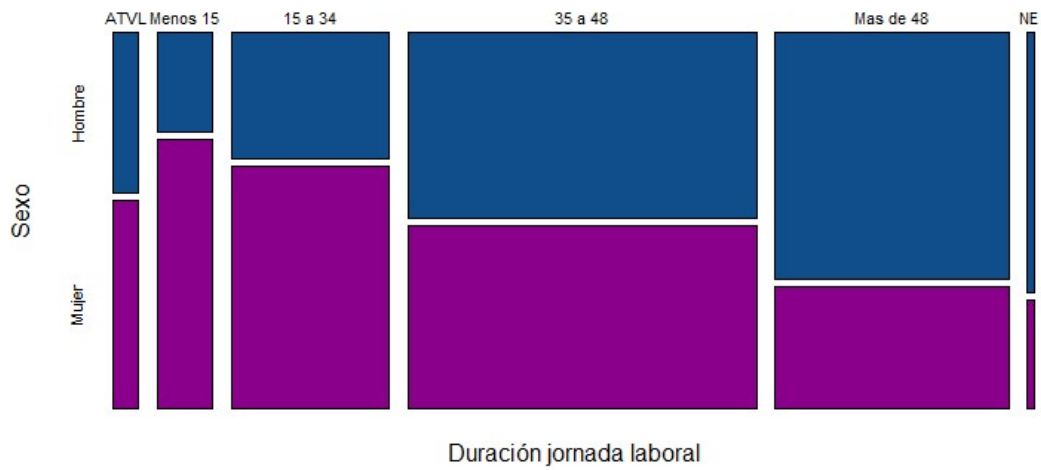
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Trim. I 2019

Gráfica. A.4. Población ocupada en el sector terciario por Tamaño de la Unidad Económica, según sexo. Primer trimestre de 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Trim. I 2019

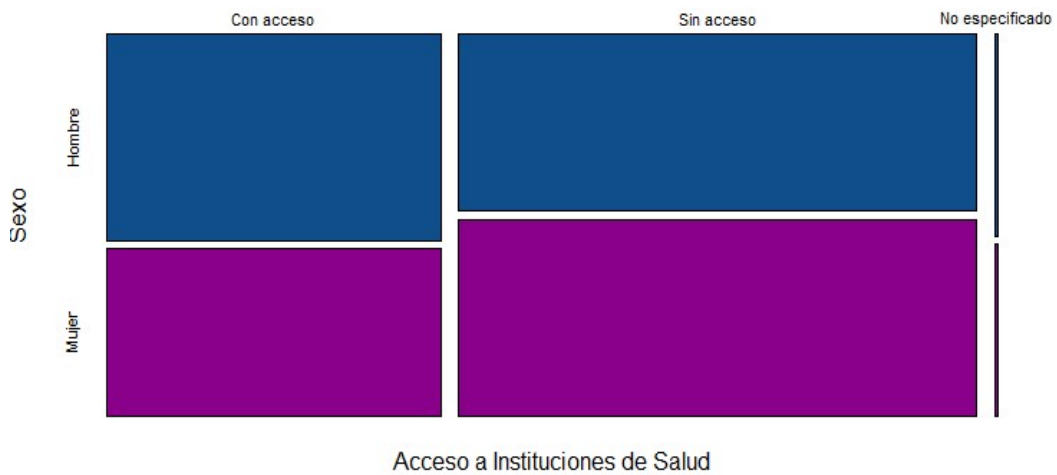
Gráfica. A.5. Población ocupada en el sector terciario por Duración de la Jornada Semanal, según sexo. Primer trimestre de 2019



Nota1: ATVL=Ausente temporal con vínculo laboral.

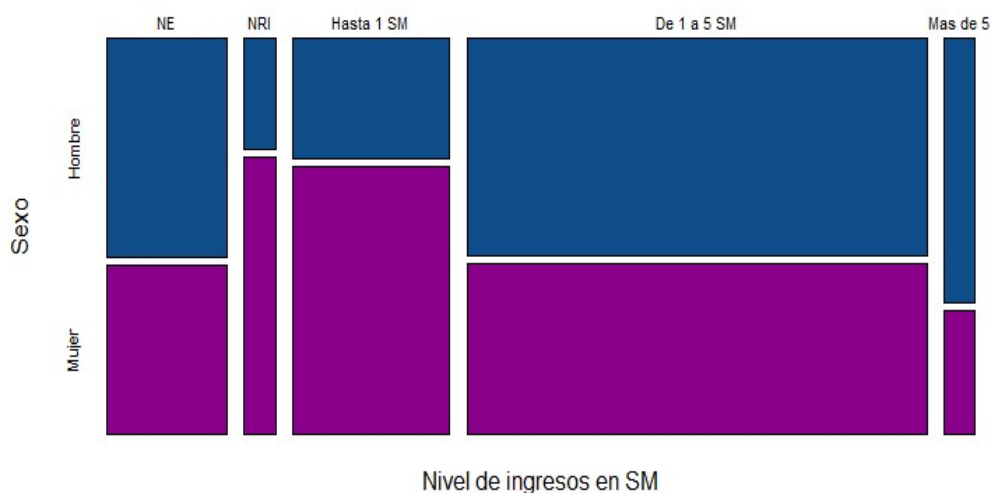
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Trim. I 2019

Gráfica. A.6. Población ocupada en el sector terciario por Acceso a Instituciones de Salud, según sexo. Primer trimestre de 2019



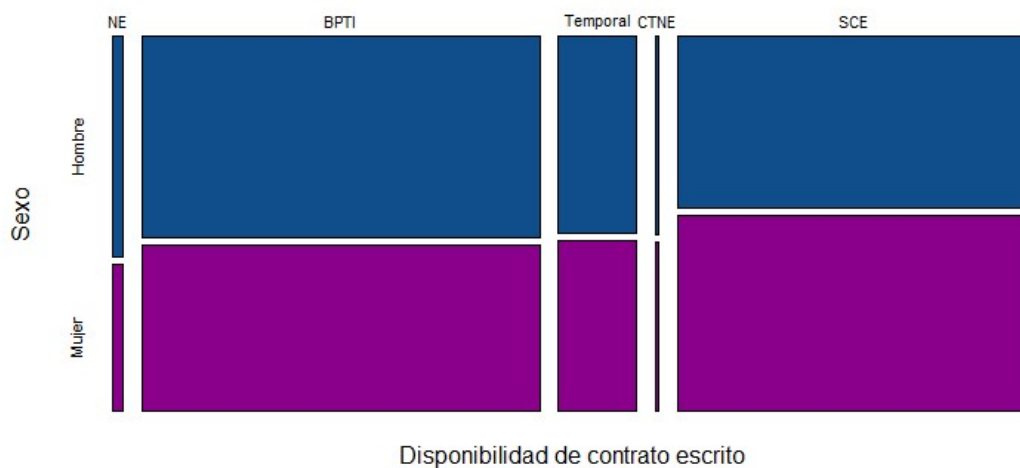
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Trim. I 2019

Gráfica. A.7. Población ocupada en el sector servicios por nivel de ingreso, según sexo. Primer trimestre de 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Trim. I 2019

Gráfica. A.8. Población ocupada en el sector terciario subordinada y remunerada por disponibilidad de contrato escrito, según sexo. Primer trimestre de 2019



Nota1: NE= No especificado; BPTI=De base, planta o por tiempo indefinido; CTNE=Contrato de tipo no especificado, SCE=Sin contrato escrito

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE-INEGI. Trim. I 2019

Bibliografía

- AAUW. (2017). *La pura verdad sobre la brecha salarial por género*. American Association of University Women.
- Arceo-Gómez, E. & Campos-Vázquez, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 81(323), 619-653.
- Ariza, M. & De Oliveira, O. (2014). Viejos y nuevos rostros de la precariedad en el sector terciario, 1995-2010. En *Los mexicanos. Un balance del cambio demográfico* (Primera, Cap. 17, Vol. 1, pp. 672-703). CDMX: FCE.
- Arrow, K. (1971). *The Theory of Discrimination* (N.º 403). Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section. Recuperado desde <https://econpapers.repec.org/RePEc:pri:indrel:30a>
- Baxter, J. & Tai, T.-o. (2016). 24 Unpaid Domestic Labor. En *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 444-464). doi:10.4135/9781473915206.n24
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Third Edition*. The University of Chicago Press. Recuperado desde <http://www.nber.org/books/beck94-1>
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Becker, G. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.
- Becker, G. (2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110. Recuperado desde www.jstor.org/stable/40315472
- Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. En *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1543-1590). doi:10.1016/S0169-7218(11)02415-4

- Blau, P. M. & Duncan, O. D. (1967). The American occupational structure.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. doi:[10.2307/144855](https://doi.org/10.2307/144855)
- Bolio, E., Ibarra, V., Rentería, M. & Garza, G. (2018). *Una Ambición, Dos realidades*. McKinsey & Company. CDMX. Recuperado desde <https://womenmattermx.com/>
- Bonin, H., Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D. & Sunde, U. (2007). Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes. *Labour Economics*, 14(6), 926-937. Education and Risk. doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.06.007>
- Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics* (7.^a ed.). Nueva York: Mc Graw Hill.
- Bowles, H. R., Babcock, L. & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103. doi:<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.001>
- Bradley, H. (2016). 5 Gender and Work. En *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 73-92). doi:[10.4135/9781473915206.n5](https://doi.org/10.4135/9781473915206.n5)
- Brown, C. J., Pagán, J. A. & Rodríguez-Oreggia, E. (1999). Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(1), 123-135. doi:[10.2307/2696165](https://doi.org/10.2307/2696165)
- Calónico, S. & Ñopo, H. (2008). *Gender segregation in the workplace and wage gaps: Evidence from urban Mexico 1994 - 2004* (Working Paper N.º 636). Washington, DC: Inter-American Development Bank, Research Department. Recuperado desde <http://hdl.handle.net/10419/51443>
- CEFP. (2018). *Caracterización del Mercado Laboral en México. ENOE. Primer trimestre de 2017 y 2018: ENOE. primer trimestre de 2017 y 2018*. Cámara de Diputados.
- Chicha, M. T. (2006). *Comparative Analysis of Promoting Pay Equity, A. Models and impacts*. Geneva: International Labour Organization.
- Comisión Europea de Justicia. (2014). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Comisión Europea de Justicia. doi:[10.2838/48278](https://doi.org/10.2838/48278)
- Corrigan, P. W., Markowitz, F. E. & Watson, A. C. (2004). Structural levels of mental illness stigma and discrimination. *Schizophrenia bulletin*, 30(3), 481-491.

- Coverman, S. (1988). Sociological Explanations of the Male-Female Wage Gap: Individualist and Structuralist Theories. En *Women Working: Theories and Facts in Perspective* (2.^a ed., Cap. 6, 2, pp. 101-115). Mountain View, California: Mayfield Pub Co.
- DiNardo, J., Fortin, N. M. & Lemieux, T. (1995). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J. & Wagner, G. G. (2011). INDIVIDUAL RISK ATTITUDES: MEASUREMENT, DETERMINANTS, AND BEHAVIORAL CONSEQUENCES. *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522-550. doi:[10.1111/j.1542-4774.2011.01015.x](https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01015.x)
- Duncan, O. D. & Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217. Recuperado desde www.jstor.org/stable/2088328
- Durán-Romo, B. (2019). Comparación de metodologías de imputación aplicadas a ingresos laborales de la ENOE. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía.*, (10), 4-27.
- Eidlin, B. (2016). 4 Class and Work. En *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*. 55 City Road, London: SAGE Publications Ltd. PMID: [pages52-72](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31521212/). Recuperado desde <http://sk.sagepub.com/reference/the-sage-handbook-of-sociology-work-and-employment>
- Featherman, D. L., Hauser, R. M. [Robert M] & Hauser, R. M. [Robert Mason]. (1978). *Opportunity and Change Studies in Population*. New York: Academic Press.
- Fernández-Durán, J. J. (2006). Muestreo. En *Fundamentos de probabilidad y estadística*. México: Just in Time Press.
- Freedman Ellis, G. (2020). *srvyr: 'dplyr'-Like Syntax for Summary Statistics of Survey Data*. R package version 0.3.8. Recuperado desde <https://CRAN.R-project.org/package=srvyr>
- Friedman, A. (1977). Industry and Labour: Class Struggle at Work in Monopoly Capitalism. *London: The Macmillan Press Ltd*, 1, 143.
- García, B. (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de Población*, 7, 45-61. Recuperado desde http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252001000100004&nrm=iso

- González, M. L. & Rodríguez, P. (2008). La globalización y la feminización del sector servicios en América Latina. El caso de México. *Rev. Umbr. Cs. Soc.*, (18).
- Gordon, D. M., Edwards, R. & Reich, M. (1982). *Segmented work, divided workers: The historical transformation of labor in the United States*. Cambridge University Press Cambridge.
- Guzmán-Gallangos, F. (2004). Inequidad por género en el sector terciario. *Revista Económica Informa*, 324, 86-94.
- Heath, J. (2012). *Lo que indican los indicadores : cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México*. Aguascalientes, México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161. doi:[10.2307/1912352](https://doi.org/10.2307/1912352)
- Hochschild, A. (2012). *The second shift : working families and the revolution at home*. New York, N.Y: Penguin Books.
- INEGI. (2002). *Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México*. Ags, Méx.
- INEGI. (2018). Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2018: Tabulados complementarios. Recuperado el 26 de julio de 2020, desde <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/default.html#Tabulados>
- INEGI. (2019a). ENOE 2019. Recuperado desde <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/497/sampling>
- INEGI. (2019b). ENOE. Indicadores de género 15 y mas trimestre 1 2019. Recuperado desde <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados>
- INEGI. (2020a). *¿Cómo se hace la ENOE ? : métodos y procedimientos*. 2.^a ed. INEGI. Recuperado el 1 de junio de 2020, desde http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825190613.pdf
- INEGI. (2020b, 26 de julio). Consulta interactiva de indicadores estratégicos (InfoLaboral), a partir de 2005.
- INEGI-INMUJERES. (2019a). *Mujeres y hombres en México 2019*.

- INEGI-INMUJERES. (2019b). Sistema de Indicadores de Género. Recuperado el 1 de febrero de 2020, desde http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas_inm.php?modo=v&dirUrl=tooltipayudas.php%3FIDpag%3D6
- International Encyclopedia of the Social Sciences. (s.f.). Crowding Hypothesis. Recuperado el 11 de marzo de 2020, desde <https://www.encyclopedia.com/social-sciences/applied-and-social-sciences-magazines/crowding-hypothesis>
- Irizarry, R. A. & Gill, A. (2019). *dslabs: Data Science Labs*. R package version 0.7.3. Recuperado desde <https://CRAN.R-project.org/package=dslabs>
- Jenkins, S. P. (1994). Earnings discrimination measurement: a distributional approach. *Journal of Econometrics*, 61(1), 81-102.
- Juhn, C., Murphy, K. M. & Pierce, B. (1993). Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *Journal of Political Economy*, 101(3), 410-442. doi:10.1086/261881. eprint: <https://doi.org/10.1086/261881>
- Kalleberg, A. L. (2013). Dual Labor Markets. En *Sociology of work: An encyclopedia*. Sage Publications.
- Kandel, E. (2006). División sexual del trabajo ayer y hoy. *Buenos Aires: Dunken*.
- Looze, J. (2013). Gender Gap. En *Sociology of Work An Encyclopedia*.
- Lumley, T. (2020). survey: analysis of complex survey samples. R package version 4.0.
- Martínez, J. C. (s.f.). Metodología para el análisis estadístico de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Recuperado desde <http://www.sigma161.com/enoe/>
- Martínez, M. (2018). México, rezagado en participación laboral femenina. Recuperado desde <https://www.economista.com.mx/empresas/Mexico-rezagado-en-participacion-laboral-femenina-20180308-0186.html>
- Martínez-Gómez, C., Miller, T. & Saad, P. (2013, 1 de diciembre). Participación laboral femenina y bono de género en América Latina. Recuperado el 8 de enero de 2020, desde <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/35897?show=full>
- Martínez-Jasso, I. & Acevedo-Flores, G. J. (2000). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ensayos*, 43-80.
- Martínez-Pérez, J. F. (2005). El sector informal en México. *El cotidiano*, (130), 31-45.

- Martínez-Sánchez, J. C. (2017). Una aproximación metodológica al uso de datos de encuestas en hogares. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*.
- Mendenhall, W., Beaver, R. & Beaver, B. (2014, 1 de septiembre). *Introducción a la Probabilidad y Estadística*. Cengage Learning Editores S.A. de C.V. Recuperado desde https://www.ebook.de/de/product/25519906/william_iii_university_of_florida_1925_2009_mendenhall_robert_university_of_california_riverside_beaver_barbara_university_of_california_riverside_emerita_beaver_introduccion_a_la_probabilidad_y_estadistica.html
- Mendoza-Cota, J. E. & García-Bermúdez, K. J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 40(156), 77-99. Recuperado desde <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11820096006>
- Mendoza-González, M., Cardero-García, M. E. & Ortiz-García, A. S. (2017). Algunos hechos estilizados y explicativos sobre el diferencial y la discriminación salarial por sexo en México, 1987-2015. *Investigación Económica*, 76(301), 103-135. Recuperado desde <http://www.jstor.org/stable/26205120>
- Mincer, J. (1970). The Distribution of Labor Incomes: A Survey With Special Reference to the Human Capital Approach. *Journal of Economic Literature*, 8(1), 1-26. Recuperado desde www.jstor.org/stable/2720384
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.
- Niederle, M., Gneezy, U. & Rustichini, A. (2003). Performance In Competitive Environments: Gender Differences. *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 1049-1074. doi:10.1162/00335530360698496
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. doi:10.2307/2525981
- Com. Estadística Agenda 2030 para el DS. (2019). Marco de indicadores mundiales para los ODS y metas de la Agenda 2030 para el DS.
- Oelz, M., Olney, S. & Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial. Guía introductoria*. OIT. Ginebra.

- OIT. (2018a). Gender gap in labour force participation rates. Recuperado desde <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap/labour-force>
- OIT. (2018b). *Informe mundial sobre salarios 2018 /2019. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* OIT. Ginebra.
- OIT. (2019). La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial.
- ONU-Mujeres. (2018). Una remuneración igual por trabajo de igual valor. Recuperado desde <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>
- ONU-Mujeres. (2019). ¿Qué es la Brecha Salarial? Recuperado desde <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Oxford Reference. (s.f.). Status Attainment Theory. Recuperado desde <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100529523>
- Pacheco, E. & Parker, S. (1996). Participación económicamente activa femenina en el México urbano. Un breve recuento y algunos hallazgos recientes. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 27(106), 21-33. doi:<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.1996.106.29156>
- Pacheco-Gómez-Muñoz, E. (2016). Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México. En *El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral* (Primera, Vol. 1, pp. 194-229). CDMX. Recuperado desde <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/coleccion-el-descuido-de-los-cuidados>
- Pagán, J. A. & Ullibarri, M. (2000). Group heterogeneity and the gender earnings gap in Mexico. *Economía Mexicana, Nueva Época*, 9(1), 23-40.
- Peitchinis, S. G. (1989). *Women at work: Discrimination and response*. McClelland & Stewart Ltd.
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661. Recuperado desde www.jstor.org/stable/1806107
- Piore, M. J. (1972). Notes for a theory of labor market stratification.
- Platt, J., Prins, S., Bates, L. & Keyes, K. (2016). Unequal depression for equal work? How the wage gap explains gendered disparities in mood disorders. *Social science & medicine* (1982), 149, 1-8. doi:[10.1016/j.socscimed.2015.11.056](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.11.056)

- Popli, G. K. (2013). Gender wage differentials in Mexico: a distributional approach. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)*, 176(2), 295-319. Recuperado desde www.jstor.org/stable/23355193
- R Core Team. (2020a). *foreign: Read Data Stored by 'Minitab', 'S', 'SAS', 'SPSS', 'Stata', 'Systat', 'Weka', 'dBase', ...* R package version 0.8-78. Recuperado desde <https://CRAN.R-project.org/package=foreign>
- R Core Team. (2020b). *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria. Recuperado desde <https://www.R-project.org/>
- Rendón-Gan, T. (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX* (1.ª ed.) (UNAM, Ed.). CDMX: UNAM.
- Reskin, B. F. (1988). Bringing the men back in: Sex differentiation and the devaluation of women's work. *Gender & Society*, 2(1), 58-81.
- Rodríguez-Pérez, R. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(54), 19-38. doi:10.20983/noesis.2018.2.2
- Rodríguez-Pérez, R. & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714.
- Rodríguez-Pérez, R., Ramos-Lobo, R. & Castro-Lugo, D. (2017). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México. *Revista Panorama Económico*, 25(2), 149-172.
- Rojas-García, G. & Salas-Páez, C. (2008). Precariedad Laboral y La Estructura del Empleo en México, 1995-2004. En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. COLMEX. Recuperado el 31 de mayo de 2020, desde <https://cedua.colmex.mx/component/zoo/item/trabajos-atipicos-y-precarizacion-del-empleo.html>
- Roos, P. A. & Reskin, B. F. (1984). Institutional factors contributing to sex segregation in the workplace. *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, 235-60.
- Rubli-Ornerlas, A. (2012). La importancia de corregir por el sesgo de selección en el análisis de las brechas salariales por género: un estudio para Argentina, Brasil y México. *Ensayos Revista de Economía*, 31(2), 1-36.

- Sitko, R. (2013). Market Fundamentalism. En *Sociology of work: An encyclopedia*. Sage Publications.
- Stevenson, M. (1988). Some economic approaches to the persistence of wage differences between men and women. En *Women Working: Theories and Facts in Perspective* (pp. 87-100).
- Stromberg, A. H. & Harkess, S. (1988). *Women working: Theories and facts in perspective*. Mayfield Pub Co.
- Taubman, P. & Wachter, M. (1986). Chapter 21 Segmented labor markets. En *Handbook of Labor Economics* (pp. 1183-1217). doi:[10.1016/s1573-4463\(86\)02011-4](https://doi.org/10.1016/s1573-4463(86)02011-4)
- Tello, C., Ramos, R. & Artiés, M. (2012). Changes in wage structure in Mexico going beyond the mean: An analysis of differences in distribution, 1987-2008.
- The Open University. (2016). Economics explains discrimination in the labour market.
- Warren, T. (2016). 3 Work and Social Theory. En *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 34-51). doi:[10.4135/9781473915206.n3](https://doi.org/10.4135/9781473915206.n3)
- Weller, J. (2001). Procesos de exclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *Macroeconomía del desarrollo*, (August), 1-105.
- Weller, J. (2004). *El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia*. CEPAL. CEPAL.
- Wellington, A. J. (1993). Changes in the Male/Female Wage Gap, 1976-85. *The Journal of Human Resources*, 28(2), 383. doi:[10.2307/146209](https://doi.org/10.2307/146209)
- White-Berheide, C. (2013). Sticky Floor. En *Sociology of work : an encyclopedia*. Thousand Oaks, California: SAGE Reference.
- Wickham, H., Averick, M., Bryan, J., Chang, W., McGowan, L. D., François, R., ... Yutani, H. (2019). Welcome to the tidyverse. *Journal of Open Source Software*, 4(43), 1686. doi:[10.21105/joss.01686](https://doi.org/10.21105/joss.01686)
- Wickham, H. & Miller, E. (2019). *haven: Import and Export 'SPSS', 'Stata' and 'SAS' Files*. R package version 2.2.0. Recuperado desde <https://CRAN.R-project.org/package=haven>

Índice de tablas

2.1. BSG no ajustadas y ponderadas en México según ingresos por hora o mensuales. Año 2018	75
4.1. Tasas de Ocupación y Desocupación	101
4.2. Tasa neta de participación por grupo etario, según sexo y brecha por género	109
4.3. Tasa neta de participación por nivel educativo, según sexo y brecha por género	109
4.4. Tasa neta de participación por estado conyugal, según sexo y brecha por género	109
4.5. Tasa neta de participación por tipo de parentesco, según sexo y brecha por género.	110
4.6. Distribución de la población ocupada por variables de interés, según sexo y total	111
4.7. Salarios promedio por hora y por mes; diferencia de medias; BSG y resultados de Pruebas de Hipótesis. Los tres sectores de la economía	118
4.8. Distribución de la población ocupada en el sector terciario por variables de interés, según sexo y total	131
4.9. Salarios promedio por hora y por mes; diferencia de medias; BSG y resultados de Pruebas de Hipótesis. Sector terciario.	138
A.1. Tamaños de muestra utilizados y coeficientes de variación (CV) de los ingresos promedio de la Tabla	162

A.2. Tamaños de muestra utilizados y Coeficientes de Variación (CV) de los ingresos promedio de la Tabla	165
--	-----

Índice de gráficas

4.1. Composición de la Población en Edad de Trabajar en México. Primer trimestre 2019	98
4.2. Composición de la Población Económicamente Activa en México por edad y sexo. Primer trimestre de 2019	100
4.3. Tasas netas de participación por género y grupo de edad	103
4.4. Población ocupada en el país por sector de actividad, según sexo. Primer trimestre de 2019	126
A.1. Población ocupada en el sector terciario por posición en la ocupación, según sexo.	169
A.2. Población ocupada en el sector terciario por formalidad o informalidad en la primera actividad, según sexo	169
A.3. Población ocupada en el sector terciario por tipo de unidad económica totales, según sexo.	170
A.4. Población ocupada en el sector terciario por tamaño de la unidad económica, según sexo.	170
A.5. Población ocupada en el sector terciario por duración de la jornada semanal, según sexo.	171
A.6. Población ocupada en el sector terciario por acceso a instituciones de salud, según sexo	171
A.7. Población ocupada en el sector servicios por nivel de ingreso, según sexo. Primer trimestre de 2019	172

A.8. Población ocupada en el sector terciario subordinada y remunerada por disponibilidad de contrato escrito, según sexo.	172
--	-----