



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

La brecha salarial de género en México: Componentes que explican la brecha antes y durante¹ la pandemia del COVID-19

Christian De la Luz²

Sibyl Italia Pineda Salazar³

1. Introducción

La comparación de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) entre 2005 y 2019, muestran que en México se ha registrado una evolución favorable en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en sus niveles educativos. Sin embargo, dichas mejoras no se han traducido en una reducción significativa de la brecha salarial de género, ya que en 2019 las mujeres continuaban ganando alrededor de un 30% menos que los hombres. Antes de la pandemia del Covid-19, dicha brecha se explicaba mayormente por los diferenciales que existían entre el número de horas trabajadas por semana, la clasificación de los empleos (en formales o informales) y el sector de actividad económica en el que laboran hombres y mujeres.

Bajo la hipótesis de que la pandemia afectó con más fuerza a las mujeres asalariadas es posible considerar que la brecha salarial se ha profundizado y que los elementos que la explican se han modificado como resultado de la crisis sanitaria, no solo porque las actividades económicas y las horas de trabajo se redujeron significativamente, sino porque el confinamiento ocasionó un incremento en el tiempo que las mujeres tuvieron que dedicar a las tareas del hogar.

¹ Es importante mencionar que, en la actualidad, la pandemia continúa siendo un problema para la salud pública y el fin del COVID-19, así como sus efectos en el largo plazo continúan siendo inciertos. Esto implica que las conclusiones preliminares presentadas en este borrador hacen referencia a un período de recuperación económica para el país.

² Universidad del Mar en Huatulco, Oaxaca. Correo electrónico: cdelaluz@huatulco.umar.mx.

³ Profesora Invitada en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Correo electrónico: sips@azc.uam.mx.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

En ese sentido, el objetivo de este artículo es hacer una descomposición de la brecha salarial con datos de la ENOE Nueva Edición correspondiente al año 2021 para evaluar el panorama general relacionado con la brecha salarial de género durante la pandemia de COVID-19. Para ello, el artículo se organiza en tres secciones. En la primera sección, se presenta la brecha salarial para el año 2019 y se analizan las variables que permiten explicarla a partir de una descomposición lineal de Oaxaca-Blinder. En la segunda sección, se presentan los resultados correspondientes a la brecha salarial durante la pandemia; y finalmente, se presenta un análisis sobre las perspectivas de género en el mercado laboral mexicano ante la pandemia.

2. Metodología

En el análisis de las características laborales de hombres y mujeres de 15 a 65 años que forman parte del trabajo remunerado, se utilizan las Encuestas Nacionales de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2019 y la nueva edición de 2021. Específicamente, se utilizan los tabulados interactivos y los microdatos, ya que estos representan la principal fuente de información estadística del mercado laboral en México. Estas estadísticas reportan las características de la fuerza de trabajo, los ingresos salariales y ocupaciones con validez a nivel nacional. Para evitar sesgos por estacionalidad tanto en el nivel de empleo, como en los ingresos reportados se utilizó la información correspondiente al segundo trimestre de cada uno de los años analizados.

Con la información de ambas encuestas se estima una función de ingresos Minceriana para explicar la relación del salario con las variables características de la clase trabajadora (educación, experiencia, región de marginalización, etc.) (Mincer, 1974), antes y después de la pandemia. Además, se calcula una descomposición de la brecha salarial de Oaxaca-Blinder, para determinar la diferencia de salario existente entre hombres y mujeres como resultado de dos componentes: el explicado, que recoge la diferencia entre las variables



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

explicativas observables de ambos grupos; y el no explicado, que recoge las características no observables y que se refieren a discrepancias entre los parámetros de ambos grupos (Otero, 2012).

Es importante considerar que la ENOE Nueva Edición correspondiente al año 2021 no es metodológicamente comparable con la ENOE de 2019, dado que la estrategia operativa y el diseño estadístico de la nueva edición difiere de las versiones anteriores.⁴ Sin embargo, ambas encuestas ofrecen un panorama general del mercado laboral y se pueden considerar aproximaciones a los indicadores tradicionalmente captados por las encuestas de hogares, por lo que se pueden utilizar como una medida de referencia del impacto de la pandemia del COVID-19 en el corto plazo.

3. Resultados

3.1. La brecha salarial y sus componentes explicativos antes de la pandemia

La trayectoria general de los ingresos laborales mensuales en el período 2005 a 2019 muestra una tendencia creciente en hombres y mujeres, con excepción de los años de la crisis global de 2008-2009 en donde se registró una leve desaceleración. Tomando como referencia el año 2005, el ingreso promedio de una mujer en 2019 incrementó en un 45%, mientras que en los hombres el incremento fue de 34%. La tasa media anual de crecimiento de los ingresos mensuales fue de 2.7% en las mujeres y 2.1% en los hombres.

La gráfica 1, muestra la evolución de dichos ingresos y la tendencia para ambos grupos. Obsérvese que entre 2005 y 2010, el ingreso de ambos grupos tiene un comportamiento similar, pero a partir de 2011, se registra un despegue en los ingresos de las mujeres. La aceleración en el crecimiento de los ingresos de estas, puede vincularse al aumento

⁴ Según INEGI (2021), hay diferencias en la implementación de la estrategia operativa y en los tamaños de muestra, equilibrio y robustez de datos que caracterizan a la ENOE. Su muestra se conformó de un 72% de entrevistas cara a cara y un 28% de entrevistas telefónicas, estas últimas correspondientes a la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y que concluyó en julio de 2020.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

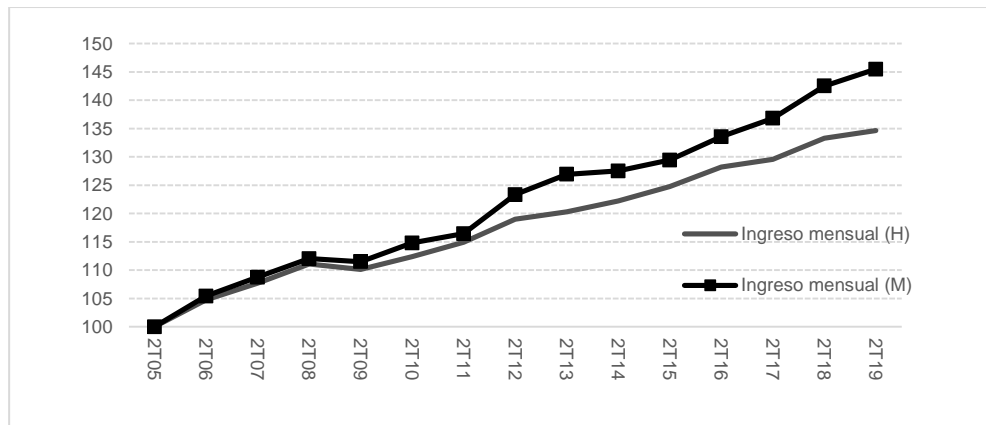
LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

sostenido de los años de escolaridad y la mayor participación de estas el mercado laboral (Jasso y Acevedo, 2004; Castro y Huesca, et. Al., 2007; Arceo y Campos, 2014; Rodríguez, 2018).

Grafica 1. Ingresos promedio mensuales para los trabajadores subordinados, no agropecuarios.
Por Sexo. Período 2005-2019. (Índice: 2T05=100)



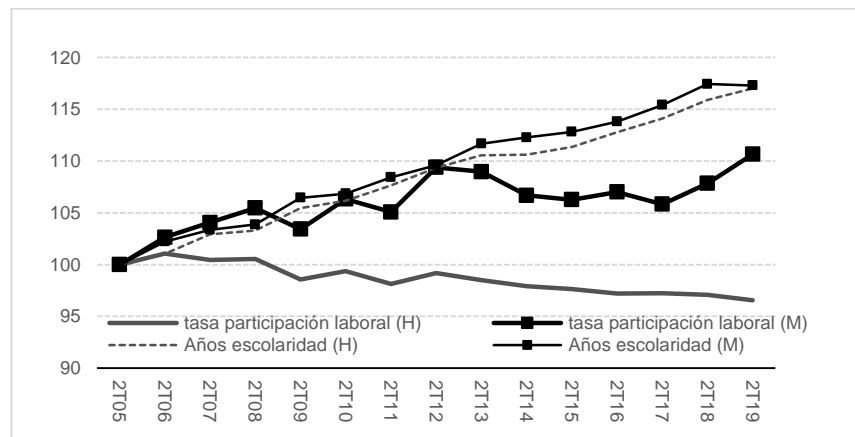
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2005, 2019).

La gráfica 2 confirma que el nivel de escolaridad de hombres y mujeres aumentó, pero a una tasa mayor en las mujeres. También, verifica que la incorporación de las mujeres al mundo laboral fue mayor que los hombres y aunque su tasa de participación tiene un comportamiento oscilatorio, registró un crecimiento neto entre 2005 y 2019. En los hombres, la tasa de participación muestra una tendencia decreciente a partir de 2012.



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

Grafica 2. Tasa de participación laboral y años de escolaridad.
Por sexo. Período 2005-2019. Índice: 2T05=100



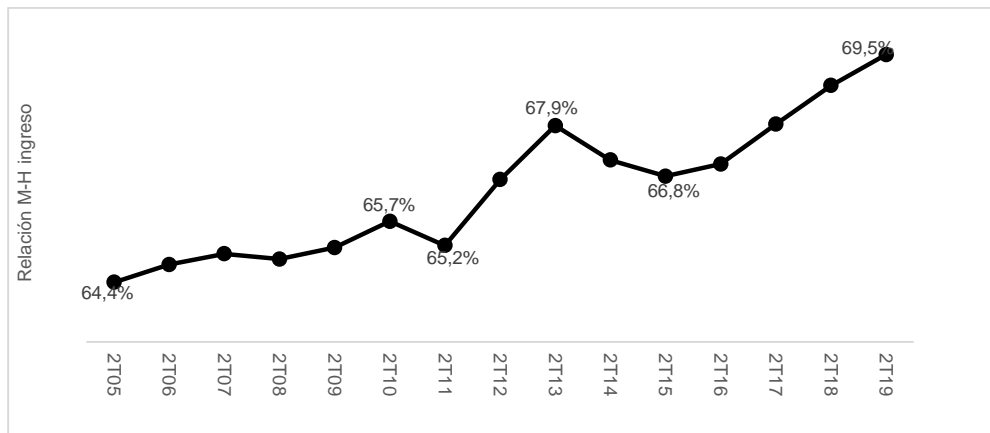
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2005-2019).

A simple vista, los datos dan la impresión de que en México se han logrado avances significativos para las mujeres porque la evolución de los salarios y los niveles de participación han sido favorables, pero en realidad, esta tendencia no se ha traducido en una reducción de la desigualdad salarial de género. Esto se observa en la gráfica 3, pues las mujeres, en 2019, continúan ganando en promedio un 30% menos que los hombres.



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

Grafica 3. Relación ingresos mujer-hombre 2T05-2T19.
(En porcentajes)

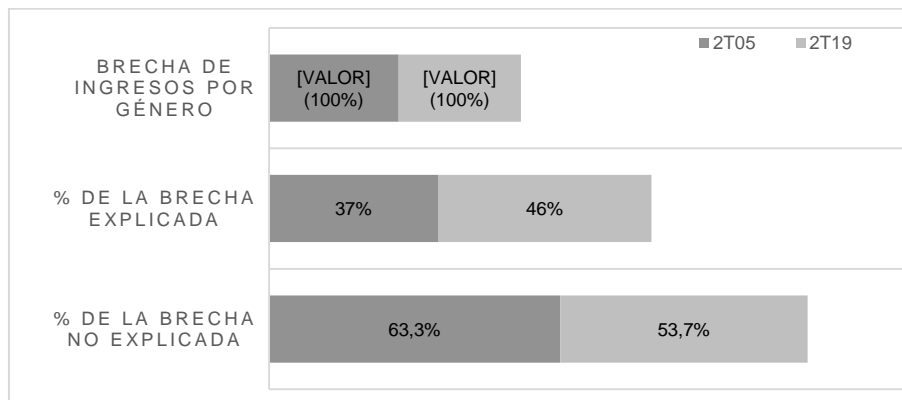


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2005, 2019).

El comportamiento de los ingresos relativos de las mujeres en el periodo de estudio muestra que este se incrementó solo en cinco puntos porcentuales (pasando de 64.4% a 69.5%), destacando la lenta convergencia de los ingresos entre ambos grupos. Además, la gráfica 3 muestra un comportamiento cíclico de dicha relación, por lo que las mejoras salariales son temporales y no se sostienen en el tiempo. El comportamiento oscilatorio del salario relativo se relaciona con el comportamiento cíclico de la participación laboral de las mujeres (gráfica 2), pues cuando aumentan las tasas de participación mejora el ingreso relativo. Este patrón se observa en 2010, 2014 y 2019. Para verificar esta relación, se realizó la descomposición de la brecha de ingresos con el método de Oaxaca-Blinder. Los resultados se presentan en la gráfica 4.



Grafica 4. Comparación de la brecha salarial por sexo.
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2005, 2019).

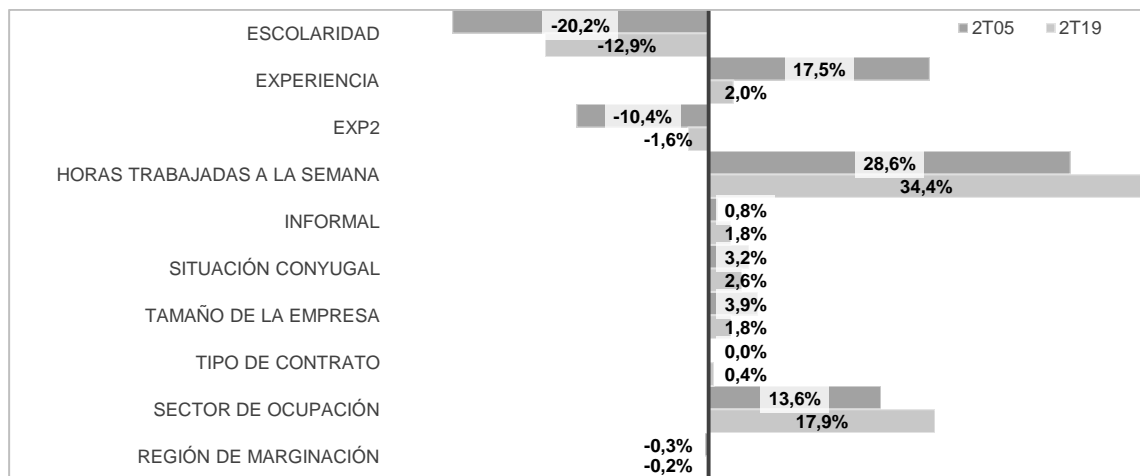
Los resultados muestran que la brecha de ingresos disminuyó en 1.6 puntos porcentuales, reduciéndose del 28.1 al 26.6%. Esto confirma la lenta reducción de la desigualdad salarial entre ambos grupos. La descomposición de Oaxaca-Blinder muestra las diferencias salariales por género a partir de dos componentes, el explicado por las variables características de los grupos y el no explicado.

Respecto a la parte explicada es posible identificar que las variables incluidas en la regresión, es decir, sexo, años de escolaridad, experiencia, horas trabajadas por semana, tipo de trabajo (formal o informal), situación conyugal, tamaño de la empresa, tipo de contrato, sector de ocupación y región de marginación en la que vive el trabajador, explican el 46% la brecha salarial en 2019. Este componente aumentó entre 2005 y 2019, por lo que las características observables de la población económicamente activa explican en un mayor nivel la existencia de la brecha salarial.



Para verificar qué elementos están vinculados con la desigualdad, en la gráfica 5, se desglosa la parte explicada. En dicha gráfica, se verifica que las características que más contribuyen a la brecha son el número de horas trabajadas y el sector de ocupación. Contrario a lo esperado, los niveles de escolaridad, el tipo de trabajo (formal o informal), así como la región de marginación en la que vive el trabajador tienen poco impacto en la desigualdad salarial.

Grafica 5. Descomposición de la brecha explicada de ingresos por género
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2005, 2019).

Al indagar las razones por las que las mujeres no pueden aumentar el número de horas laborales es posible encontrar una relación con su estado civil y su edad. Respecto al estado civil, en la gráfica 6, se muestra la relación entre el número de horas que laboran los individuos, su estado civil y el nivel de sus ingresos mensuales en 2019.⁵ En ella, se

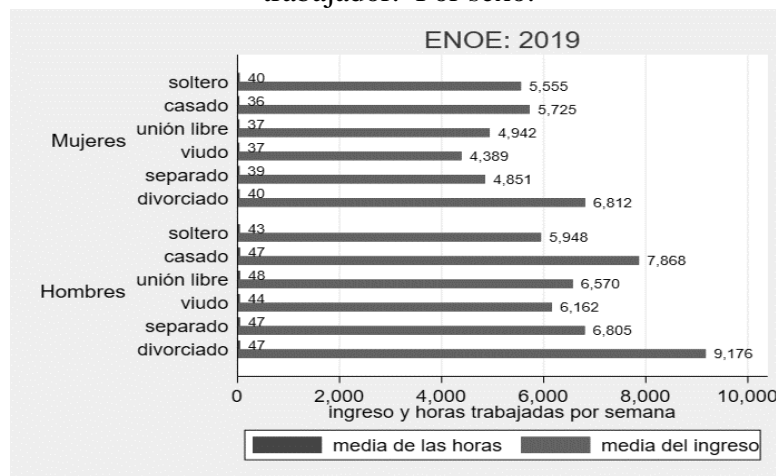
⁵ El número de horas trabajadas y los ingresos para los distintos estados civiles presentan una tendencia similar en 2005 y 2019, por ello solamente se discuten los resultados correspondientes a 2019.



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

identifica que el estado civil tiene un efecto diferenciado en hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres solteras trabajan más horas a la semana, por lo que sus ingresos alcanzan hasta el 90% del ingreso de un hombre con el mismo estado civil. Esta situación cambia cuando las mujeres tienen una relación de convivencia marital, por lo que la desigualdad se profundiza. Las mujeres casadas trabajan 11 horas menos que los hombres casados y sus ingresos se reducen en más del 20%. Las mujeres en unión libre, viudas y separadas trabajan en promedio 9, 7 y 8 horas menos que los hombres en la misma situación. Aunque las mujeres divorciadas trabajan el mismo número de horas que las mujeres solteras, llama la atención que la brecha salarial no se cierre, pues los hombres divorciados incrementan sus jornadas laborales a 47 horas semanales y, con ello, el diferencial entre hombres y mujeres se mantiene.

Grafica 6. Ingresos mensuales, número de horas trabajadas por semana y estado civil del trabajador. Por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

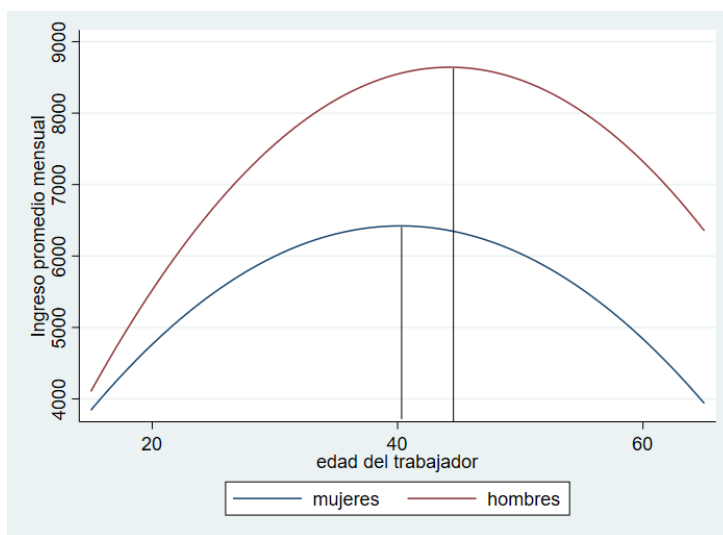
Respecto a la edad de las mujeres, es posible identificar que la brecha salarial afecta a las mujeres al menos en dos sentidos. Primero, que los salarios son más bajos para las mujeres de todos los grupos etarios, por lo que la diferencia salarial permanece durante toda la vida productiva de las mujeres y se vuelve más pronunciada a partir de los 20 años. Segundo,



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

que el nivel máximo de salario se alcanza a una edad más temprana para las mujeres, por lo que a partir de los cuarenta años empezarán a decaer sus ingresos salariales promedio.

Grafica 7. Función de ingresos laborales por sexo y edad. 2019
(Valores ajustados)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2019).

Respecto a las diferencias de género en los tipos de ocupaciones se identifican contrastes significativos. El cuadro uno muestra que las mujeres ocupadas se concentran en cinco sectores de actividad económica: comercio al por menor; servicios educativos; servicios de salud y asistencia social; servicios de hospedaje, preparación de alimentos y bebidas y; otros servicios excepto actividades gubernamentales. Para 2019, debido a un incremento en la proporción de mujeres en el sector, se agrega una sexta actividad, los servicios financieros y de seguros. Este cambio puede interpretarse como resultado de una mayor incursión de las mujeres en los sectores tradicionalmente dominados por los hombres. Opuesto a lo anterior, los hombres representan mayoría en los 15 sectores productivos



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
 GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
 Borrador. No citar

restantes de la clasificación del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), por lo que es posible concluir que en la mayoría de sectores económicos se registra un predominio masculino.

Cuadro 1. Composición de la población ocupada por sector
 (Proporción de hombres y mujeres por sector)

| (1) Sector de actividad económica | 2005 | | 2019 | | (4) Cambio en la proporción de Mujeres entre 2005 y 2019 | (5) Cambio en la proporción de Hombres entre 2005 y 2019 |
|---|---|--------------|---|--------------|--|--|
| | (2) Composición de la población ocupada | | (3) Composición de la población ocupada | | | |
| | % mujeres | % hombres | % mujeres | % hombres | | |
| Agricultura, ganadería y demás (11) | 12.3% | 87.7% | 11.7% | 88.3% | ↓ | ↑ |
| Minería (21) | 13.0% | 87.0% | 12.2% | 87.8% | ↓ | ↑ |
| Generación y distribución; electr. agua (22) | 15.7% | 84.3% | 21.7% | 78.3% | ↑ | ↓ |
| Construcción (23) | 3.3% | 96.7% | 4.0% | 96.0% | ↑ | ↓ |
| Industrias manufacturera (31-33) | 38.5% | 61.5% | 37.1% | 62.9% | ↓ | ↑ |
| Comercio al por mayor (43) | 27.6% | 72.4% | 26.2% | 73.8% | ↓ | ↑ |
| Comercio al por menor (46) | 53.9% | 46.1% | 56.7% | 43.3% | ↑ | ↓ |
| Transp. correos y almacenamiento (48-49) | 6.6% | 93.4% | 9.6% | 90.4% | ↑ | ↓ |
| Infomación en medios masivos (51) | 36.5% | 63.5% | 31.0% | 69.0% | ↓ | ↑ |
| Serv. Financieros y de seguros (52) | 48.9% | 51.1% | 52.3% | 47.7% | ↑ | ↓ |
| Serv. Inmobiliarios y de alquiler (53) | 33.7% | 66.3% | 37.2% | 62.8% | ↑ | ↓ |
| Serv. Profesionales, científicos y téc. (54) | 38.9% | 61.1% | 39.6% | 60.4% | ↑ | ↓ |
| Serv. Corporativos (55) | 45.2% | 54.8% | 48.4% | 51.6% | ↑ | ↓ |
| Serv. Apoyo a negocio y manejo de residuos (56) | 32.5% | 67.5% | 39.4% | 60.6% | ↑ | ↓ |
| Serv. Educativos (61) | 61.5% | 38.5% | 63.1% | 36.9% | ↑ | ↓ |
| Serv. Salud y asistencia social (62) | 66.8% | 33.2% | 67.8% | 32.2% | ↑ | ↓ |
| Serv. Esparcimiento, culturales y deportivos (71) | 25.1% | 74.9% | 25.8% | 74.2% | ↑ | ↓ |
| Serv. Hospedaje, preparación de alimentos y bebidas (72) | 57.7% | 42.3% | 59.1% | 40.9% | ↑ | ↓ |
| Otros Serv. Excepto actv. Gubernamentales (81) | 55.2% | 44.8% | 59.2% | 40.8% | ↑ | ↓ |
| Actv. Legislativas, gubernamentales y demás (93) | 35.5% | 64.5% | 41.8% | 58.2% | ↑ | ↓ |

Nota: Las filas sombreadas son los sectores más feminizados. Las flechas indican el sentido de la variación. **Fuente:** Elaboración propia con datos de la ENOE (2005, 2019).

Respecto a la parte no explicada de la brecha, es posible identificar que esa parte corresponde a más del 50%. Esto implica que una buena parte de la brecha salarial no se puede explicar de manera objetiva por lo que este porcentaje corresponde a una serie de relaciones sociales que se reproducen en el mercado laboral y que se atribuyen a prácticas discriminatorias, a la existencia de prejuicios sociales o bien, a la posible existencia de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

normas sociales patriarcales. Sobre este punto es relevante mencionar que la parte no explicada presentó una mejora importante en los últimos catorce años, pues este componente se redujo en un 9.6%. Este resultado puede relacionarse con un efecto combinado de los cambios en las normas no explícitas en el mercado laboral como resultado de una serie de legislaciones gubernamentales en materia de igualdad de género promovidas en México desde principios de los años 2000.⁶

3.2. La brecha salarial y sus componentes explicativos durante la pandemia

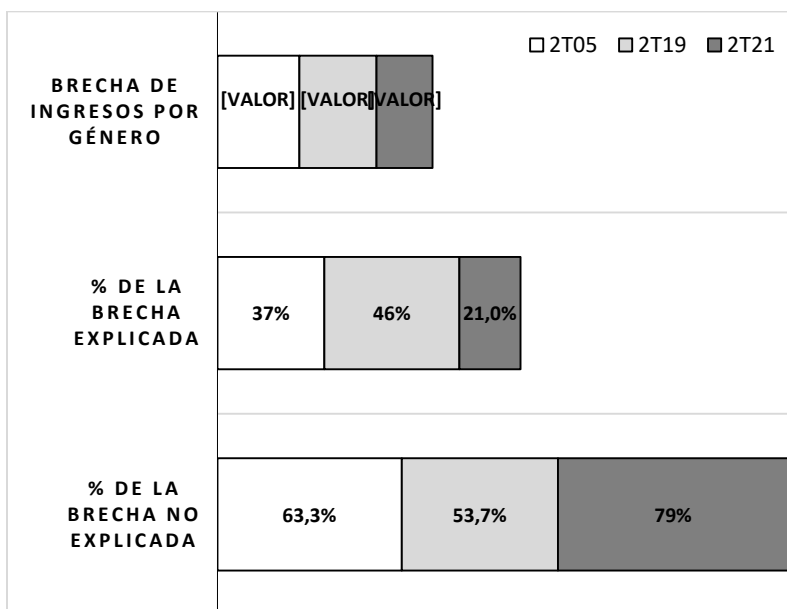
La estimación Minceriana de los ingresos laborales del 2021 confirmó que durante esta etapa de pandemia del Covid-19 continúa existiendo una diferencia a favor de los hombres. Por ello, realizamos la descomposición de Oaxaca-Blinder y la comparamos con el 2019. Los resultados se presentan en la gráfica 8.

Grafica 8. Descomposición de la brecha de género 2021

⁶ Por ejemplo, Ley federal para prevenir y erradicar discriminación (2003); Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres (2006); Ley general de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia (2007); Reglamento de la ley general de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia (2008); Programa nacional para la igualdad entre hombres y mujeres (Proigualdad 2009); Norma Mexicana MXN-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación (2015); entre otras.



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
 GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
 Borrador. No citar



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2015, 2019 y 2021

De acuerdo con esta gráfica, entre 2019 y 2021, la brecha de ingresos parece haber disminuido en siete puntos porcentuales ubicándose en 19%. Este resultado sugiere que, durante este periodo de reactivación económica y pandemia, se ha registrado un aparente avance en términos de la convergencia de los ingresos laborales de hombres y mujeres.

Respecto a los componentes de la brecha se puede mencionar lo siguiente. El componente explicado disminuyó de 46% a 21%. Esto significa que, en el 2021, las características observables de la población económicamente activa que inciden en su desempeño laboral, explican esta desigualdad en 21%. Esto es un retroceso, porque implica que solamente una quinta parte de la brecha salarial se puede explicar por los atributos observables de los trabajadores.

En cambio, la parte no explicada de la brecha aumentó en más de veinte puntos. Esto significa que, en 2021, el elemento subjetivo de la brecha de género, es decir, el no



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

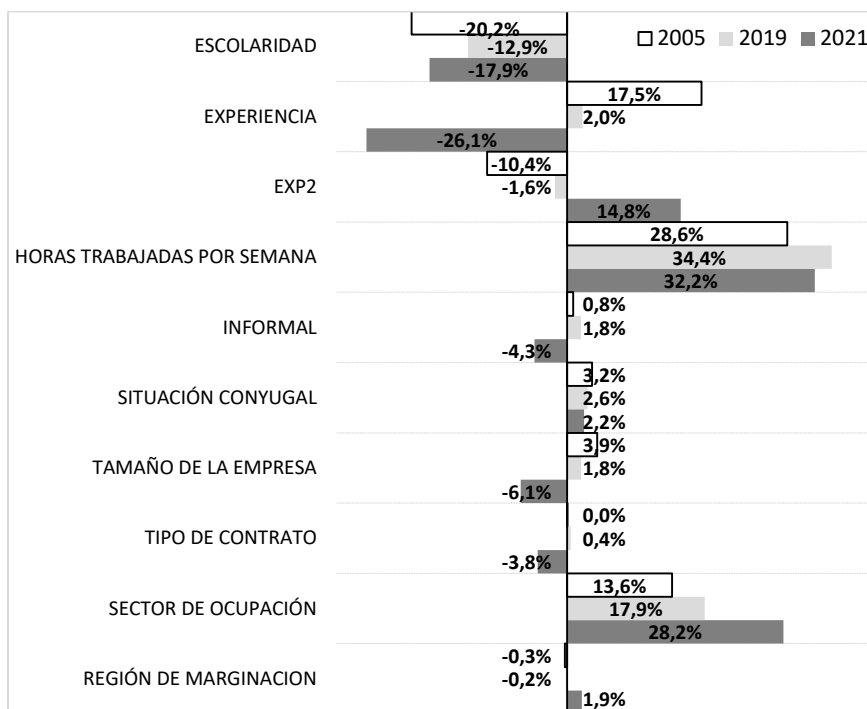
atribuible a las características observables de los trabajadores, ganó importancia en la explicación de la diferencia de ingresos entre los hombres y mujeres que forman parte del trabajo remunerado. Probablemente esto se deba, al hecho de que, en la etapa de reactivación económica y pandemia, los empleadores de mano de obra en el afán de reducir costos y aumentar sus beneficios, están recurriendo a prácticas laborales diferenciadas o discriminatorias que afectan el bienestar de las mujeres asalariadas.

Para identificar si hubo algún cambio en las características observables con respecto a 2019, desagregamos la parte explicada de la brecha de género. El resultado se muestra en la gráfica nueve.

Grafica 9. Descomposición de la brecha explicada de ingresos por género



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
 GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
 Borrador. No citar



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2015, 2019 y 2021

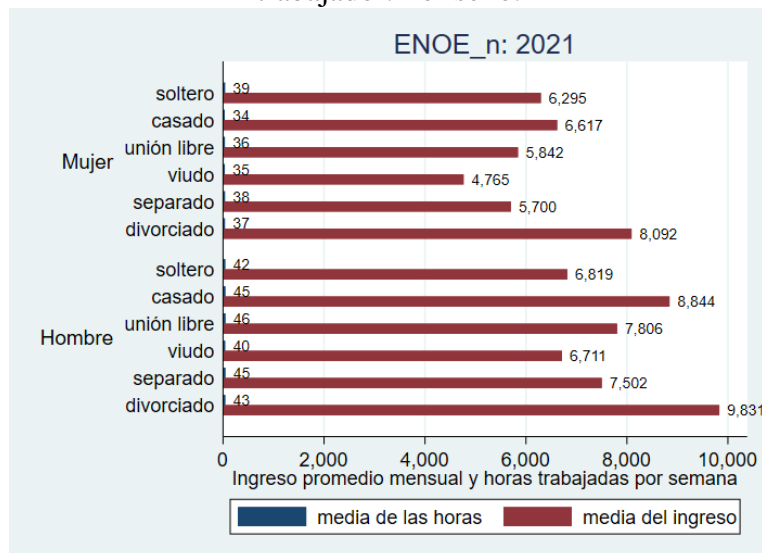
La gráfica muestra que, en 2021, los elementos que contribuyen en la explicación de la brecha, por tener un signo positivo, son las horas trabajadas por semana, la situación conyugal, el sector de ocupación y la región de marginación. En cambio, los elementos que perdieron relevancia en la explicación de la brecha del 2021, son la escolaridad, la experiencia, la ocupación en el sector informal, el tamaño de la empresa y el tipo de contrato. En esa misma gráfica se observa que con respecto al 2019, los elementos que perdieron importancia son la experiencia (-26%), la ocupación en el sector informal (-4.3%), el tamaño de la empresa (-6.1%) y el tipo de contrato (-3.8%). Los elementos que se mantienen como los más importantes en la explicación de la brecha tanto en 2019 como en 2021 son, las horas trabajadas por semana y el sector de ocupación.



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

Al indagar sobre los dos elementos que más impactan en la brecha de género, es decir, las horas trabajadas por semana y el sector de ocupación se puede señalar lo siguiente. En el caso del número de horas por semana que laboran las mujeres existe una relación importante con el estado civil y la edad. En la gráfica 10, se observa que el estado civil continúa afectando a los hombres y las mujeres de manera distinta. Por ejemplo, las mujeres solteras y divorciadas, trabajan más horas a la semana y tienen los ingresos más altos. La excepción son las mujeres separadas, que trabajan más horas que las casadas y las de unión libre y ganan menos que estas. En el caso de los hombres continúa observándose que cuando tienen una relación de convivencia marital trabajan más horas. En este caso, se observa además que no hay una relación tan definida entre los ingresos laborales y las horas dedicadas al trabajo.

Grafica 10. Ingresos mensuales, número de horas trabajadas por semana y estado civil del trabajador. Por sexo.



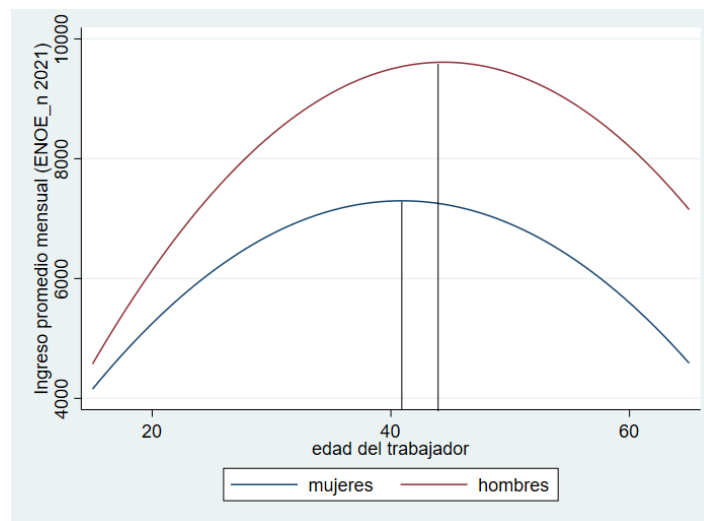
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2021



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

Con respecto a la relación entre la edad de las mujeres y la brecha salarial, se observó el mismo efecto que en 2019: 1) Los salarios son más bajos para las mujeres de todos los grupos etarios, por lo que la diferencia salarial permanece durante toda la vida productiva de las mujeres y se vuelve más pronunciada a partir de los 20 años; 2) El nivel máximo de salario se alcanza a una edad más temprana para las mujeres, por lo que a partir de los cuarenta años empezarán a decaer sus ingresos salariales promedio.

Grafica 11. Función de ingresos laborales por sexo y edad. 2021
(Valores ajustados)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2021

Con respecto a las diferencias de género en los tipos de ocupación, continúan observándose contrastes significativos. El cuadro dos muestra que en 2021, las mujeres ocupadas continúan concentrándose en seis sectores de actividad económica: comercio al por menor; servicios financieros y de seguros; servicios educativos; servicios de salud y asistencia social; servicios de hospedaje, preparación de alimentos y bebidas y; otros servicios excepto actividades gubernamentales. Esto muestra que la división del trabajo por sexo,



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
 GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
 Borrador. No citar

continúa manteniéndose porque los hombres representan mayoría en los 14 sectores productivos restantes.

Cuadro 2. Composición de la población ocupada por sector
 (Proporción de hombres y mujeres por sector)

| (1) Sector de actividad económica | 2019 | | 2021 | | (4) Cambio en la proporción de Mujeres entre 2019 y 2021 | (5) Cambio en la proporción de Hombres entre 2019 y 2021 |
|--|---|--------------|---|--------------|--|--|
| | (2) Composición de la población ocupada | | (3) Composición de la población ocupada | | | |
| | % mujeres | % hombres | % mujeres | % hombres | | |
| Agricultura, ganadería y demás (11) | 11.7% | 88.3% | 14.0% | 86.0% | ↑ | ↓ |
| Minería (21) | 12.2% | 87.8% | 12.5% | 87.5% | ↑ | ↓ |
| Generación y distribución; electr, agua (22) | 21.7% | 78.3% | 20.0% | 80.0% | ↓ | ↑ |
| Construcción (23) | 4.0% | 96.0% | 4.1% | 95.9% | ↑ | ↓ |
| Industrias manufacturera (31-33) | 37.1% | 62.9% | 37.8% | 62.2% | ↑ | ↓ |
| Comercio al por mayor (43) | 26.2% | 73.8% | 26.8% | 73.2% | ↑ | ↓ |
| Comercio al por menor (46) | 56.7% | 43.3% | 57.2% | 42.8% | ↑ | ↓ |
| Transp, correos y almacenamiento (48-49) | 9.6% | 90.4% | 8.7% | 91.3% | ↓ | ↑ |
| Información en medios masivos (51) | 31.0% | 69.0% | 35.7% | 64.3% | ↑ | ↓ |
| Serv. Financieros y de seguros (52) | 52.3% | 47.7% | 51.0% | 49.0% | ↓ | ↑ |
| Serv. Inmobiliarios y de alquiler (53) | 37.2% | 62.8% | 36.5% | 63.5% | ↓ | ↑ |
| Serv. Profesionales, científicos y téc. (54) | 39.6% | 60.4% | 40.5% | 59.5% | ↑ | ↓ |
| Serv. Corporativos (55) | 48.4% | 51.6% | 37.0% | 63.0% | ↓ | ↑ |
| Serv. Apoyo a negocio y manejo de residuos | 39.4% | 60.6% | 36.6% | 63.4% | ↓ | ↑ |
| Serv. Educativos (61) | 63.1% | 36.9% | 63.0% | 37.0% | ↓ | ↑ |
| Serv. Salud y asistencia social (62) | 67.8% | 32.2% | 67.3% | 32.7% | ↓ | ↑ |
| Serv. Esparcimiento, culturales y deportivos | 25.8% | 74.2% | 29.4% | 70.6% | ↑ | ↓ |
| Serv. Hospedaje, preparación de | 59.1% | 40.9% | 60.6% | 39.4% | ↑ | ↓ |
| Otros Serv. Excepto activ. | 59.2% | 40.8% | 57.0% | 43.0% | ↓ | ↑ |
| Activ. Legislativas, gubernamentales y | 41.8% | 58.2% | 41.2% | 58.8% | ↓ | ↑ |

Nota: Las filas sombreadas son los sectores más feminizados. Las flechas indican el sentido de la variación.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2005, 2019).

El efecto que puede atribuirse a la pandemia es un cambio en la composición de la población ocupada. Es decir, entre 2019 y 2021, se observa que algunos sectores contrataron mujeres en lugar de hombres y, viceversa. Sin embargo, esto no muestra un cambio significativo en la composición de género de las ocupaciones.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15

GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”

Borrador. No citar

4. Conclusiones preliminares

Contrario a lo esperado, los resultados muestran que la brecha salarial en los meses posteriores a la pandemia se ha reducido, situación que ha beneficiado a las mujeres mexicanas. Dicha brecha pasó del 26.6% en 2019 al 19.2%. Es importante considerar que esta reducción no necesariamente implica que la situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano sea mejor respecto a 2019, sino que pudieron existir cambios en otras variables que afectaron el comportamiento de dicha brecha.

Esta situación permite plantear nuevas preguntas de investigación y hace necesario evaluar diversos escenarios e indicadores que pudieron contribuir a la reducción de la diferencia salarial en el corto plazo. Por ejemplo, es necesario evaluar el comportamiento de los salarios en el período analizado, si sucedieron cambios significativos en la composición de la población económicamente activa, si se registró una reducción de los sectores económicos dominados por los hombres, si se elevó significativamente la contratación de mujeres debido al costo salarial más bajo y si esto produjo un efecto desplazamiento de la mano de obra masculina o, bien, si la recuperación de la economía mexicana después de finalizar las restricciones establecidas por la contingencia generó un efecto compensatorio en el ingreso de las mujeres.

Respecto a las variables que explican la brecha salarial, es posible identificar que las variables que explican la brecha son el número de horas trabajadas, el sector de ocupación tanto para 2019 y 2021; agregándose para este último año la región de marginación y la experiencia al cuadrado. Lo que es interesante de los resultados obtenidos es que el porcentaje de la brecha explicada es mucho menor en 2021, ya que corresponde a solamente el 21%. Esto implica que para el año 2021, la brecha se explica en buena parte (79%) por elementos subjetivos, no medibles u observados por la encuesta. Esto implica que, durante la etapa de reactivación económica y de pandemia, han aumentado las



Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

prácticas diferenciadas por sexo o discriminatorias hacia las mujeres, de modo tal que, aunque en el corto plazo, la diferencia salarial se redujo, en realidad, las normas sociales discriminatorias o excluyentes hacia las mujeres continuaron siendo predominantes en el mercado laboral mexicano. Este último resultado refuerza la necesidad de continuar indagando y discutiendo los efectos de la pandemia en el mercado laboral.

5. Referencias bibliográficas

1. Arceo Gómez, E., Campos Vázquez, R., Medina Cortina, E., & Vélez Grajales, R. (2018). Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en México. *El Trimestre Económico*, LXXXV (339), 645-678.
2. Arceo-Gómez, E. O., & Campos-Vázquez, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, LXXXI (323), 619-653.
3. Castro Lugo, D., & Huesca Reynoso, L. (2007). Desigualdad salarial en México: una revisión. *Papeles de población*, 13(54), 225-264.
4. INEGI (2021). Nota técnica. Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo-Nueva Edición (ENOE-NE). Cifras durante el segundo trimestre de 2021. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notatcnica_trim2_2021.pdf
5. Martínez Jasso, I., & Acevedo Flores, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral. *CIENCIA UANL*, VII (1), 66-71.
6. Mincer, J. (1974). “Schooling, experience and earnings”. Columbia University Press, 1-152.
7. Otero, J. (2012). “Descomposición Oaxaca-Blinder en modelos lineales y no lineales. Instituto L.R.Klein, 20.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Congreso Nacional de Estudios del Trabajo No. 15
GT6 “Género, mercado de trabajo y cuidado en el contexto de la pandemia”
Borrador. No citar

8. Rodríguez Pérez, R. E. (2018). Brecha salarial por género en México: desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. Noésis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 27(54), 19-38.