

LA DÉCADA COVID
EN MÉXICO

Los desafíos
de la pandemia
desde las ciencias sociales
y las humanidades

Pandemia y desigualdades sociales y económicas en México

Fernando Lozano Ascencio
Marcos Valdivia López
Miguel Ángel Mendoza González
(Coordinadores)



Catalogación en la publicación UNAM. Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información

Nombres: Lozano Ascencio, Fernando, editor. | Valdivia López, Marcos, editor. | Mendoza González, Miguel Ángel, editor.

Título: Pandemia y desigualdades sociales y económicas en México / Fernando Lozano Ascencio, Marcos Valdivia López, Miguel Ángel Mendoza González, (coordinadores).

Descripción: Primera edición. | Cuernavaca : Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, 2022. | Serie: La década COVID en México : los desafíos de la pandemia desde las ciencias sociales y las humanidades ; tomo 1.

Identificadores: LIBRUNAM 2169310 (impreso) | LIBRUNAM 2169321 (libro electrónico) | ISBN 9786073068475 (impreso) | ISBN 9786073068857 (libro electrónico).

Temas: Igualdad -- México -- 2020-- . | Violencia conyugal -- México. | Mujeres -- Empleo -- Disparidades regionales. | Juventud -- México -- Condiciones sociales. | Salud pública -- Accesibilidad -- México. | México -- Política social -- 2020- . | México -- Política económica -- 2020- .

Clasificación: LCC HN120.Z9.S663 2022 (impreso) | LCC HN120.Z9 (libro electrónico) | DDC 305.50972—dc23

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por pares académicos expertos y cuenta con el aval del Comité Editorial del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México para su publicación.

Imagen de forros: Fernando Garcés Poó

Apoyo gráfico: Diego Milon Rodríguez y Juan Carlos Rojas Cruz

Gestión editorial: Aracely Loza Pineda

Primera edición: 2023

D. R. © 2023 Universidad Nacional Autónoma de México

Ciudad Universitaria, alcaldía Coyoacán, 04510, Ciudad de México

Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias

Av. Universidad s/n, Circuito 2, colonia Chamilpa,

C. P. 62210, Cuernavaca, Morelos

www.crim.unam.mx

ELECTRÓNICOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-6885-7 Título: Pandemia y desigualdades y económicas en México

ISBN (Obra completa): 978-607-30-6883-3 Título: La década COVID en México

IMPRESOS:

ISBN (Volumen): 978-607-30-6847-5 Título: Pandemia y desigualdades y económicas en México

ISBN (Obra completa): 978-607-30-6843-7 Título: La década COVID en México

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México.



Se autoriza la copia, distribución y comunicación pública de la obra, reconociendo la autoría, sin fines comerciales y sin autorización para alterar o transformar. Bajo licencia creative commons Atribución 4.0 Internacional. Hecho en México

Contenido

	Presentación	13
	<i>Enrique Graue Wiechers</i>	
	Prólogo	15
	<i>Guadalupe Valencia García</i>	
	<i>Leonardo Lomelí Vanegas</i>	
	<i>Néstor Martínez Cristo</i>	
	Introducción: Pandemia y desigualdades sociales y económicas en México	23
	<i>Fernando Lozano Ascencio</i>	
	<i>Marcos Valdivia López</i>	
	<i>Miguel Ángel Mendoza González</i>	
1	COVID-19, los choques de demanda y la desigualdad del ingreso por habitante regional en México, 1970-2021	53
	<i>Miguel Ángel Mendoza González</i>	
	<i>Alberto Villagra Piña</i>	
2	El efecto de los programas sociales en la reducción de la pobreza y la desigualdad en tiempos de COVID-19	91
	<i>Luis Huesca</i>	
	<i>Linda Llamas</i>	
3	Desigualdad e impactos distributivos de la pandemia de COVID-19 en los estados mexicanos	123
	<i>Luis Quintana Romero</i>	
	<i>Carlos Salas Páez</i>	

4	Desigualdad de ingresos y participación salarial: efectos de la pandemia de COVID-19 a través del teletrabajo	159
	<i>Marcos Valdivia López</i> <i>Rafael Borrayo L.</i>	
5	Desigualdades en el trabajo en tiempos de pandemia	189
	<i>Mercedes Pedrero Nieto</i> <i>Edith Pacheco Gómez</i>	
6	Desigualdades de género y clase en el mercado del trabajo durante la pandemia: el falso dilema salud-economía	225
	<i>Fiorella Mancini</i>	
7	El impacto de la pandemia del COVID-19 en la desigualdad salarial por género en México	261
	<i>Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez</i> <i>David Castro Lugo</i>	
8	Desigualdad de género y violencia contra las mujeres en México durante la pandemia de COVID-19	301
	<i>Irene Casique</i> <i>Roberto Castro</i>	

- 9 Desigualdad en la mortalidad por COVID-19 entre la población hablante de lengua indígena de México 337
Fernando Lozano Ascencio
Telésforo Ramírez-García
- 10 Corrupción, unidades médicas, desigual oportunidad de acceso a la salud e impacto de la pandemia de COVID-19 en México 373
Mateo Carlos Galindo Pérez
Manuel Suárez Lastra
- 11 Dimensión territorial de la desigualdad y desarrollo regional en México: implicaciones de política pública en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19 401
Javier Delgadillo Macías
Rafael Antonio Olmos Bolaños
Carlos Enrique Vázquez Juárez
- 12 Experiencias de desigualdad y malestares juveniles durante la pandemia de COVID-19 en México 441
María Herlinda Suárez Zozaya

El impacto de la pandemia del COVID-19 en la desigualdad salarial por género en México

7

Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez
Universidad Autónoma de Coahuila

David Castro Lugo
Universidad Autónoma de Coahuila

INTRODUCCIÓN

Dada la rápida propagación del virus COVID-19, los Gobiernos han tenido que adoptar medidas de confinamiento para frenar su transmisión y aplanar la curva de nuevas infecciones, hospitalizaciones y muertes. Esto ha tenido importantes y amplias implicaciones en muchos aspectos de la vida —sanitarios, económicos y sociales— y ha afectado a diferentes grupos de forma asimétrica (Rodríguez y Ramos, 2022).

La pandemia y las medidas sanitarias derivadas de ella han generado una fuerte contracción de la actividad económica. En 2020 la economía mundial presentó una contracción de 3.4 % y en México la magnitud fue de 8.5 %. Como consecuencia de esta importante reducción, el mercado laboral se vio fuertemente impactado, sobre todo en la primera etapa (abril-junio de 2020), cuando se perdieron 12.5 millones de puestos de trabajo entre marzo y abril. La tasa de desocupación se incrementó en 60.0 % (pasó de 3.3 a 5.3) entre marzo y junio, la brecha laboral¹ aumentó de 20.0 % en marzo a 52.9 en mayo,

¹ La brecha laboral constituye la suma de la población desocupada en la población económicamente activa (PEA), más el personal “disponible” de la población no económicamente activa (PNEA), más la población subocupada.

todo ello acompañado de una reducción de la población económicamente activa (PEA) en 11.6 millones (pasó de 57 a 45.4 millones) entre enero y abril de 2020 (SHCP, 2021).

El impacto de la pandemia del COVID-19 en el empleo ha incidido en fuertes caídas de los ingresos laborales. Tal comportamiento está vinculado a varios factores: i) destrucción del empleo; ii) esquemas de suspensión del trabajo con los cuales se mantiene el vínculo laboral, pero acompañado por un menor ingreso; iii) reducción de las horas trabajadas, y iv) acuerdos de reducción de salarios (Weller, 2020).

Algunos estudios que analizan los efectos de la crisis económica en el mercado laboral sostienen que las implicaciones son diferentes por género (Baylis et al., 2020; Alon et al., 2020a, 2020b; Adam-Prass et al., 2020; Cajner et al., 2020; Dias et al., 2020; Esteves, 2020; Villarreal y Yu, 2022; Alon et al., 2021; Christl et al., 2021; Doorley y O'Donoghue, 2021; Alon et al., 2022; Fiaschi y Tealdi, 2022).

En las últimas dos décadas, en México se han observado algunos avances en materia de equidad laboral por género —mayor participación, menor segregación, reducción en las diferencias salariales, por mencionar algunos— (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014; Rodríguez y Castro, 2014a; Rodríguez et al., 2017; Aguilera y Castro, 2017; Castro et al., 2018; Kuri, 2020; Castro et al., 2021); no obstante, aunque queda un largo camino por recorrer para lograr el objetivo de equidad laboral por género, existen elevados niveles de segregación por sexo, debido a que las mujeres tienen una sobrerrepresentación en las actividades y ocupaciones menos favorecidas; las oportunidades de acceso y desarrollo laboral en igualdad de condiciones por género siguen siendo una aspiración y las diferencias salariales se mantienen elevadas. Sin embargo, la irrupción de la crisis pandémica puede poner en riesgo los avances logrados, dada la fuerte contracción económica y los efectos en materia laboral, que pueden ser desfavorables para las mujeres, al menos para algunos segmentos entre ellas; así, es pertinente preguntar si el evento generado por la pandemia implicó un aumento en la desigualdad por género, en especial en lo relativo a las remuneraciones.

Si bien desde una perspectiva neoclásica se puede establecer que no existen elementos teóricos suficientes para determinar *a priori* diferencias en el comportamiento de los salarios por la condición de sexo, sí existen estudios que han encontrado evidencias que indican que en la recesión y recuperación se tienen efectos diferenciales por género, que impactan en la desigualdad salarial.

Los argumentos para establecer un comportamiento heterogéneo del mercado laboral de hombres y mujeres durante las recesiones son diversos, y pueden ayudar a explicar las modificaciones en la desigualdad salarial por género.

Entre estos argumentos se pueden identificar: i) existencia de diferencia por género en la cobertura de los contratos de negociación colectiva (O'Neill, 1985; King y Owens, 2009; De la Roca, 2014; Ghosh, 2013); ii) distintas dotaciones de calificación y capital específico (Kandil y Woods, 2002), y iii) segmentación de los mercados de trabajo y distinta sensibilidad de los sectores al ciclo económico (Park y Shin, 2005; King y Owens, 2009; Finio, 2010; Ghosh, 2013; Peña-Boquete, 2014; Nagore, 2015; Razzu y Singleton, 2016; Castro et al., 2017; Rodríguez y German-Soto, 2021; Rodríguez y Aguilar, 2021).

Los argumentos anteriores pueden ser relevantes para explicar los efectos de la desigualdad en el contexto de una recesión “tradicional”, pero algunos autores sugieren que la crisis económica vinculada a la pandemia tiene implicaciones distintas en el mercado laboral por género, que impactan desfavorablemente en las mujeres, lo cual es generado por la particularidad del fenómeno que le da origen y por factores culturales o normas sociales (Alon et al., 2000a y b; Alon et al., 2022).

La mayoría de las investigaciones sugieren que las mujeres tuvieron más probabilidades de sufrir pérdidas de empleo e ingresos como resultado de la pandemia (Adams-Prassl et al., 2020; Andrew et al., 2020; Alon et al., 2021; Fabrizio et al., 2021). Sin embargo, algunos resultados indican importantes diferencias entre países. Dang y Nguyen (2020) muestran que las mujeres tenían más probabilidades de perder su empleo que los hombres en China, Italia y EE. UU., pero tenían menos posibilidades en Japón, Corea del Sur y el Reino Unido. Alon et al. (2021) encuentran que la oferta de trabajo de las mujeres cayó en relación con la de los hombres en 18 de los 28 países estudiados, cuando se mide por el empleo, y en 19 de 28, cuando se mide por horas

trabajadas. No obstante, en Irlanda se produjo un ligero aumento de la oferta de trabajo de las mujeres en relación con los hombres según ambas medidas.

Por otra parte, existe evidencia que muestra que, dentro de un mismo país, no siempre hay un consenso sobre el impacto inmediato de la crisis por género. Con base en los datos del suplemento COVID-19 de *Understanding Society*, Hupkau y Petrongolo (2020) encuentran que, en Austria, Noruega y el Reino Unido se presenta un aumento de la oferta de trabajo y la jornada laboral femenina, en relación con la masculina. Estos resultados son contrarios a otras investigaciones para Reino Unido, que señalan que el empleo femenino disminuyó más que el masculino (Oreffice y Quintana-Domeque, 2020).

Los resultados de las referencias anteriores indican que el comportamiento de la crisis económica provocada por el COVID-19 tiene efectos diferenciales entre hombres y mujeres, y que impactan en el empleo, la jornada laboral y los salarios. No obstante, hay que destacar, por una parte, que aun cuando existe una amplia bibliografía internacional, hasta la fecha, los estudios realizados presentan resultados heterogéneos del efecto de la pandemia sobre el empleo e ingreso por sexo y, por la otra, aún no se ha profundizado sobre las repercusiones que tiene esta crisis, en la desigualdad salarial por género en México.

A partir de lo anterior, se desprende la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los efectos de la crisis económica generada por el COVID-19 sobre la desigualdad salarial por género en México?

El objetivo de la presente investigación es analizar cómo la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha afectado la situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano, en especial, su impacto sobre la desigualdad salarial por género.

La hipótesis de trabajo establece que la crisis económica generada por la pandemia del COVID-19 ha provocado un incremento de la desigualdad salarial por sexo, desfavorable a las mujeres.

Las fuentes de información para el análisis son la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre de 2019 y 2020, así como la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de abril a junio de 2020, lo que permite disponer de información antes, durante y después del cierre de

la economía por confinamiento (abril-junio de 2020), aunque las actividades económicas continuaron con restricciones, pero con menor severidad. La aplicación empírica se realiza con la técnica de descomposición de Oaxaca-Blin-der (1973) y Ñopo (2008).

Los resultados indican que durante los primeros meses de la crisis pandémica, si bien se presentó una reducción en el empleo, los efectos no fueron diferenciales por género; además, la desigualdad salarial por hora de trabajadores asalariados no presentó un incremento por género. Las ocupaciones vinculadas a la educación, a los servicios profesionales y diversos, así como a los mayores niveles educativos, favorecieron la mayor equidad salarial y laboral.

El presente artículo consta de cinco apartados, el primero es la introducción, en el segundo se presenta la revisión teórica y empírica sobre la relación entre recesión y desigualdad salarial por género; en el tercero se tratan los datos y metodología; los resultados se presentan en el apartado cuatro y el quinto son las conclusiones.

REVISIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA

Argumentaciones

Diversos son los razonamientos esgrimidos para establecer la posibilidad de los efectos diferenciales por género durante los procesos recesivos que terminan por impactar sobre el comportamiento de la desigualdad salarial. O'Neill (1985) es uno de los primeros en estudiar el tema; analiza el periodo 1955-1982 y encuentra que un incremento de 1% en la tasa de desempleo genera un aumento significativo de 0.008 % en la brecha salarial hombre-mujer, lo que indica que el salario de las mujeres es más flexible que el de los hombres durante las recesiones; en otras palabras, las mujeres tienen una curva de oferta más inelástica que la de los hombres durante las recesiones, lo cual incrementa la brecha salarial en favor de los hombres. El autor se apoya en que el salario de las mujeres tiene menor cobertura de contratos de negociación colectivos que los hombres; esta percepción, compartida por King y Owens (2009),

De la Roca (2014) y Ghosh (2013), lleva a establecer que cuando la actividad se contrae, la desigualdad por género se incrementa.

El argumento de la diferencia en dotaciones, apoyado por Kandil y Woods (2002), sostiene que los hombres disponen de un mayor capital específico que las mujeres, por lo que están más dispuestos a mantener su empleo y evitar el deterioro de dicho capital, aunque afecte su salario. Con base en esta consideración se puede establecer la existencia de una curva de oferta laboral relativamente más inelástica en los hombres; esto supone que en periodos de recesión se reducen las diferencias salariales por género.

Apoyados en el argumento de la segmentación de los mercados de trabajo y la existencia de una sensibilidad distinta de los sectores al ciclo económico, Park y Shin (2005), Nagore, (2015) y Razzu y Singleton (2016) afirman que las actividades u ocupaciones en las que los hombres tienen una presencia predominante (manufactura, construcción, operarios, obreros, etc.) experimentan un impacto mayor en los periodos de recesión, hecho que conlleva un incremento del desempleo en esos sectores, que influye en las remuneraciones; por otra parte, Peña-Boquete (2014) manifiesta que las mujeres se ubican en las actividades menos sensibles a ese ciclo, lo que lleva a sostener que durante la recesión las diferencias salariales por género disminuyen.

Por su parte, King y Owens (2009), Finio (2010) y Ghosh (2013) señalan que las mujeres se ubican en actividades exportadoras, con mayor flexibilidad y peores condiciones laborales, hecho que las vuelve aún más sensibles a los entornos globales y son mayormente afectadas durante la contracción económica, lo que puede generar un aumento en la desigualdad salarial por género.

Si bien, las consideraciones anteriores pueden ser un punto de referencia para dilucidar el posible comportamiento del mercado laboral por género y la desigualdad salarial durante la crisis económica más reciente, es pertinente cuestionar si estos marcos de referencia pueden ser válidos para analizar lo sucedido en la crisis económica vinculada a la pandemia del COVID-19.

Diversos autores han señalado que la contracción económica vinculada a la pandemia presenta características y dinámicas diferentes a las observadas en las crisis “tradicionales”, por lo cual, las implicaciones por género en el mercado laboral son diferentes (Alon et al., 2000a, 2000b; Alon et al., 2022).

Los argumentos que exponen los autores para sostener la afirmación anterior son los siguientes: i) la composición de las mujeres que trabajaban en industrias que fueron fuertemente afectadas por la pandemia; ii) el aumento de la necesidad de cuidados en el hogar frente a las normas sociales con una carga desproporcionada hacia las mujeres; iii) medidas de distanciamiento social, y iv) intensificación de los procesos laborales con mayor presencia del teletrabajo.

Los elementos anteriores imprimen una dinámica distinta al comportamiento del mercado laboral durante la recesión pandémica y, por tanto, incorporan nuevos elementos en la consideración de los efectos sobre la desigualdad salarial por género; además, cuestionan los argumentos señalados previamente que, si bien no se descartan, pueden ser vistos como premisas que, ante la realidad de una nueva recesión, requieren ser revisadas, actualizadas y enmarcadas en un contexto institucional; este último puede ser muy diverso si consideramos las diferentes experiencias internacionales que pueden jugar un papel determinante en el resultado último sobre los efectos de la crisis generada por la pandemia en la desigualdad salarial por género.

Revisión de la literatura

La discusión sobre las implicaciones que la recesión pandémica tendrá sobre el mercado laboral por género se centran principalmente en tres elementos: i) factores de demanda (desempleo, jornada de trabajo y salarios); ii) oferta (participación laboral, horas ofrecidas), y iii) factores institucionales y programas gubernamentales. De igual forma, los estudios se pueden clasificar entre aquellos que discuten las posibles implicaciones y los análisis empíricos.

Uno de los primeros documentos que discute sobre los posibles efectos de la crisis pandémica sobre el mercado laboral y sus implicaciones por género es Alon et al. (2020a) quienes señalan que la recesión económica tiene sustancial importancia para la igualdad de género, tanto durante la recesión como en la posterior recuperación. Ellos establecen elementos de demanda, oferta e institucionales o sociales. En primer término, destacan que las medidas de

distanciamiento social tienen un gran impacto en los sectores feminizados. En segundo término, advierten que el cierre de escuelas y guarderías aumentó la necesidad de cuidado infantil, que afectó en particular a las madres trabajadoras y que, debido a los altos rendimientos de la experiencia en el mercado laboral, es probable que las secuelas de la crisis sobre este segmento específico sean persistentes. Sin embargo, también sugieren que pueden existir fuerzas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral, como la adopción de modalidades de trabajo flexibles, que con seguridad persistirán después de la pandemia, así como una distribución más igualitaria de la división del trabajo doméstico y el cuidado de los niños, con lo cual se modificarían las normas sociales existentes.

Estos mismos aspectos señalados por Alon et al. en relación con Estados Unidos los expresan Blaskó et al. (2020) en su estudio sobre la Unión Europea, aunque también destacan que se pueden esperar variaciones por grupos sociales, así como entre países, y que mucho dependerá de cómo la formulación de políticas responda a estos desafíos. Igualmente, sostienen que la crisis de COVID-19 debe verse como una oportunidad para desafiar la dinámica social que beneficie tanto a mujeres como a hombres.

Si bien los documentos anteriores se sustentan sobre posibles implicaciones, otros estudios realizan su análisis con base en la información generada durante la pandemia.

Los estudios que analizan los efectos de la recesión pandémica sobre la desigualdad por género, desde la perspectiva de la demanda, son los más numerosos, aunque no existe un consenso sobre los efectos. Mientras algunos encuentran impactos desfavorables para las mujeres (Baylis et al., 2020; Dias et al., 2020; Alon et al., 2020b; Esteves, 2020; Adams-Prassl et al., 2020; Dang y Nguyen, 2020; Oreffice y Quintana-Domeque, 2020; Alon et al., 2021; Fabrizio et al., 2021; Alon et al., 2022; Fiaschi y Tealdy, 2022; Villarreal y Yu, 2022; por mencionar algunos); en otros estudios, las mujeres no resultan más perjudicadas que los hombres (Hupkau y Petrongolo, 2020; Weller, 2020; Campa et al., 2021; Tverdortup, 2021).

Oreffice y Quintana-Domeque (2020) y Baylis et al. (2020) documentan que las mujeres están más concentradas en ocupaciones de alto riesgo viral y

que esta es la fuente de su mayor pérdida de empleo en el transcurso de la pandemia; de igual manera, el segundo documento señala también que es menos probable contactar con sus antiguos empleadores, lo que redujo las tasas de recuperación del empleo. Por otra parte, entre los trabajadores con bajo nivel educativo, aunque enfrentan las mismas tasas de riesgo de virus que los trabajadores con alto nivel educativo, las pérdidas de empleo son mayores, lo que se explica básicamente por la menor probabilidad de cambiar a empleo en casa. Estos resultados son compartidos por Alon et al. (2021) y Alon et al. (2020b) quienes señalan que, en la mayoría de los países analizados, las caídas de empleo más fuertes fueron de las mujeres, lo cual se vincula a la diferencia en la estructura de empleo por género y la capacidad para trabajar desde casa. En este aspecto concuerdan con Adams-Prassl et al. (2020), quienes en su estudio para Reino Unido y algunas entidades de Estados Unidos, señalan que los trabajadores con menor educación, así como las mujeres, se ven más afectados por la crisis, no así para el caso de Alemania. Sostienen que los trabajadores en ocupaciones en las que una pequeña parte de las tareas se pueden realizar desde el hogar tienen más probabilidades de reducir sus horas, perder sus trabajos y sufrir caídas en los ingresos.

Mientras que Dang y Nguyen (2020), en su estudio para China, Japón, Corea del Sur, Italia, Estados Unidos y Reino Unido, afirman que, debido al brote, las mujeres tienen 24 % más de probabilidades de perder de forma permanente su trabajo, que los hombres. Además, también calculan que el ingreso laboral de las mujeres caiga 50 % más que el de los hombres. Por su parte, Christl et al. (2021) encuentran que en Austria las mujeres sufrieron, en promedio, una mayor disminución en los ingresos de mercado (11 vs 10 % de los hombres).

Esteves (2020), en su estudio para Ecuador, coincide con los documentos anteriores en el sentido de que la caída del empleo fue mayor en el caso de las mujeres, en especial entre las jóvenes y aquellas más vulnerables, lo que amplió la desigualdad en el mercado laboral. Fabrizio et al. (2020) destacan que, dentro de sus principales hallazgos, para el caso de Estados Unidos las mujeres con menor educación y con niños pequeños fueron las más afectadas durante los primeros nueve meses de la crisis. Mientras que Fiaschi y Tealdi (2022)

coinciden en que la pandemia afectó de manera desproporcionada a las mujeres y más gravemente a las que viven en hogares grandes en el norte y centro de Italia. Resultados que se sustentan con la presencia de niños pequeños, lo que impone fuertes restricciones a la participación laboral femenina, como en las peores oportunidades de empleo.

Por su parte, Doorley y O'Donoghue (2021) estudian el efecto de la pandemia sobre la brecha del ingreso por género en Irlanda. Encontraron que durante las tres oleadas de la pandemia se registraron niveles de empleo más bajos tanto en hombres como en mujeres, aunque estas últimas resultaron menos afectadas, al igual que en el caso de las horas de trabajo, por lo que se redujo la brecha absoluta de género en el empleo y horas de trabajo. Sin embargo, la brecha de género en los salarios por hora, que era muy pequeña antes del COVID-19, se amplió durante la pandemia, sobre todo durante la primera oleada, dado que los efectos salariales fueron más similares por género en las oleadas posteriores de la pandemia. Las autoras señalan que la brecha de género en el ingreso se debe en mayor medida a las horas trabajadas y la participación en la fuerza laboral que a las diferencias salariales, donde los costos del cuidado de los niños son particularmente relevantes.

Por último, Dias et al. (2020) señalan, para el caso de Estados Unidos, que la caída en la tasa de empleo posterior al brote fue impulsada principalmente por los despidos masivos y no por la renuncia de los trabajadores. También encontraron una fuerte prima por paternidad en la probabilidad de ser despedido en comparación con las madres, los hombres sin hijos y las mujeres sin hijos. La “prima de paternidad” fue más alta entre trabajadores con educación media y baja; hallazgos que exacerbaron las formas preexistentes de estado parental y la desigualdad de género.

Si bien un número relevante de documentos, tanto desde la perspectiva de las posibles implicaciones como desde la evidencia empírica, afirma que el grupo de mujeres fue uno de los segmentos más afectados, tanto por la pérdida de empleos como de ingresos, existen también documentos que señalan lo contrario. Tverdortup (2021), en su estudio para Estonia, establece que en general la crisis pandémica no exacerbó la desigualdad de género durante 2020. Se argumenta que la mayor propensión a trabajar desde casa y los mejores logros

educativos de las mujeres impidieron la expansión de la brecha salarial de género, dado que los retornos salariales del teletrabajo y la educación aumentaron durante la pandemia; sin embargo, sí hay segmentos de mujeres que resultaron más perjudicadas, entre ellas, quienes tienen niños pequeños y las que laboran en los sectores más afectados por la pandemia.

Campa et al. (2021) por su parte, a partir del estudio realizado en Suecia, llegan a la conclusión de que el mercado laboral no se ha visto afectado por la pandemia de manera diferente por género, aunque los impactos han variado entre sectores y ocupaciones. Hupkeu y Petrongolo (2020), en su estudio para Reino Unido, encontraron evidencia de que los resultados del mercado laboral de hombres y mujeres se vieron afectados por igual, tanto en la incidencia de pérdida de empleo o licencia y experimentaron cambios ligeramente menores en horas y ganancias.

Una de las diferencias más relevantes que la crisis pandémica ha impuesto sobre el mercado laboral por género, a diferencia de las crisis “tradicionales”, se refiere al impacto sobre la oferta de las mujeres, vinculada sobre todo con la demanda de actividades de cuidados en el hogar, la cual de manera desproporcionada es realizada por las mujeres, lo que afecta su disponibilidad para participar en el mercado laboral, aspecto abordado por diferentes autores (Oreffice y Quintana-Domeque, 2020; Alon et al., 2021; Alon et al., 2022; Fiaschi y Tealdi, 2021; Doorley y O'Donoghue, 2021; Villarreal y Yu, 2022; Fabrizio et al., 2021).

Este fenómeno de incremento de la demanda de cuidados dentro del hogar sube el costo de oportunidad de las mujeres para incursionar en actividades remuneradas y puede llevar a un proceso de autoselección, que no se vería reflejado en un aumento en la desigualdad salarial por género, producto del sesgo de la selección positiva, pero sí en los niveles de participación laboral femenina.

Para México, Rodríguez y Ramos (2023) analizan cómo la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha afectado la situación de las mujeres en el mercado laboral, y para ello estudian un aspecto específico: el teletrabajo. Utilizan los datos de la COVID-19 y la Encuesta Telefónica del Mercado Laboral (Ecovid-ML) realizada en México entre abril y julio de 2020.

Aplican el método Oaxaca-Blinder, para determinar la brecha de género en la probabilidad de participar en actividades de teletrabajo, mientras que el procedimiento propuesto por Juhn-Murphy-Pierce permite analizar los factores que influyen en la evolución de esta brecha. Los resultados obtenidos por los autores muestran una brecha de género en las actividades de teletrabajo de unos 20 puntos en favor de las mujeres, 9 de los cuales están vinculados a las características de ellas, ya que trabajan en actividades y sectores que pueden adaptarse mejor a este nuevo contexto, pero la mayoría de estas diferencias se deben a factores no explicados.

En los estudios de los efectos del COVID-19 sobre la desigualdad por género también se abordan aspectos institucionales y políticas públicas, que señalan que estos tienen un papel relevante en los resultados, como queda de manifiesto en estudios como el de Christl et al. (2021) quienes encuentran que las medidas discrecionales de política fiscal en Austria son clave para contrarrestar el efecto del aumento de la desigualdad y la pobreza de la crisis pandémica por género. De igual forma se observan comportamientos distintos por países, sectores y grupos demográficos (Alon et al., 2021; Alon et al., 2022; Adams-Prassl et al., 2020; Dang y Nguyen, 2020).

El estudio sobre la evolución de la desigualdad salarial por género en México ha sido objeto de análisis desde finales del siglo pasado y, a partir de esa fecha, se han considerado diferentes factores como elementos relevantes en el comportamiento de la brecha salarial. Entre los aspectos estudiados en relación con la desigualdad salarial por género se encuentra el cambio estructural y la apertura comercial (Alarcón y McKinley, 1994; Brown et al., 1999; Artecona y Cunningham, 2002); participación laboral femenina y segregación (Del Razo, 2003; Brown y Domínguez, 2007; Calónico y Ñopo, 2009); informalidad laboral (Popli, 2013); efectos regionales y sectoriales (Rodríguez y Castro, 2014a y b; Castro et al., 2015); y crisis económica (Rodríguez et al., 2017; Castro et al., 2018).

Otros aspectos relevantes sobre los estudios de la brecha salarial por género en México son: i) por lo general el análisis se realiza considerando el salario por hora en relación con otros referentes de ingreso como puede ser

mensual, bimensual o anual, ello para disponer de una unidad de comparación más homogénea, dada la diferencia en la jornada laboral promedio por sexo, la cual es de 10 a 20 % inferior en las mujeres, y no se aprecia una clara tendencia hacia la reducción (Castro et al., 2018), y ii) durante los últimos lustros, el comportamiento de la brecha salarial por género, expresado en salarios por hora, ha tendido a reducirse, aunque se mantiene la desventaja para las mujeres en niveles de 2 a 10 % (Castro et al., 2021).

A partir de lo discutido previamente, es posible establecer algunas precisiones sobre la crisis y la desigualdad salarial por género: i) no obstante la ausencia de un marco teórico lo suficientemente desarrollado que permita explicar la presencia de diferencias salariales por género durante la recesión, existen argumentos que vaticinan un comportamiento de la desigualdad salarial; ii) no existe consenso entre las premisas expuestas sobre la evolución de la disparidad durante la recesión, los estudios sobre el tema encuentran evidencia empírica de comportamientos de la brecha salarial tanto procíclico como contracíclico; iii) el surgimiento de la pandemia del COVID-19 y la crisis económica, como consecuencia de las medidas implementadas para su contención, ha incorporado nuevos elementos en la discusión sobre la relación entre recesión y desigualdad salarial por género, los cuales no habían sido considerados y sin ellos no es posible la comprensión del fenómeno; iv) no obstante que la mayoría de los estudios sobre los efectos de la crisis pandémica sobre la desigualdad concluyen que las mujeres resultaron ser las más afectadas, apoyados en consideraciones de demanda como de oferta, no existe consenso al respecto, y se destaca la relevancia de los factores institucionales y de la implementación de políticas públicas como elementos determinantes en el resultado concluyente, y v) a pesar de que existe una amplia literatura sobre la desigualdad salarial por género en México, los estudios que analizan su comportamiento en la recesión son relativamente escasos, especialmente en lo que respecta a la crisis pandémica.

Las precisiones anteriores nos permiten establecer la necesidad de avanzar en la comprensión de la brecha salarial por género en este nuevo entorno económico.

DATOS Y METODOLOGÍA

La presente investigación tiene como objetivo analizar cómo la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha afectado la situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano, especialmente su impacto sobre la desigualdad salarial por género. Los años de estudio fueron elegidos de acuerdo con el siguiente criterio: 2019 se presenta como un año estable que evita posibles alteraciones por la crisis de la pandemia de COVID-19; la inclusión de la información de abril-junio de 2020 permitirá captar el comportamiento de la brecha salarial durante el cierre de actividades no esenciales y, por último, con los datos del tercer trimestre de 2020, se podrá contrastar si la brecha salarial retorna a los niveles previos de las medidas más estrictas de confinamiento domiciliario o continúa con un patrón definido. Los datos utilizados en este trabajo provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tercer trimestre de 2019 y 2020, así como de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), correspondiente a los meses de abril-junio de 2020.

Es pertinente señalar que, no obstante que la ETOE no es directamente comparable a la ENOE, dado que solo se aplicaron encuestas vía telefónica y se excluye a quienes no disponen de este medio de comunicación en sus hogares, consideramos conveniente utilizar esta fuente de información tomando las reservas pertinentes y anteponiendo el sentido de la oportunidad de la información, dado que es la única fuente más completa sobre el mercado laboral durante el cierre de la economía provocado por la pandemia,² además de la Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y el Mercado Laboral (E Covid-ML).

Descomposición Oaxaca-Blinder

El método Oaxaca-Blinder utiliza ecuaciones de salario tipo Mincer para dividir la diferencia de ingresos laborales en dos grupos, uno que se puede

² Dada la relevancia de esta base de datos, el capítulo de Fiorella Mancini también utiliza esta fuente de información para analizar el mercado laboral.

explicar por características productivas y un segundo componente residual, no explicado por dichas características.

Por lo que, dados dos grupos de trabajadores, hombres (H) y mujeres (M), se desea saber cuál es la diferencia salarial (Y); para esta investigación se toma el logaritmo del salario por hora y un grupo de variables explicativas (X) como la edad, la educación, el trabajo formal, la ocupación y rama de actividad económica. Así, se intenta responder la pregunta: ¿cuánto de la diferencia media de salario por hora se debe a diferencias grupales en los predictores X?

$$EGap(Y_G) = E(Y_H) - E(Y_M) \quad (1)$$

Donde denota la esperanza de la variable de interés. Se emplea una ecuación tipo Mincer para explicar el ingreso, al desagregarlo de modo tal que $Y_g = \alpha_g + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{gik} + \epsilon_{gi}$, donde describe si la ecuación se realiza a hombres (H) o mujeres (M). La expresión puede ser reemplazada en la ecuación (1), tal que:

$$EGap(Y_G) = E(\alpha_H + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Hik} + \epsilon_{Hi}) - E(\alpha_M + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Mik} + \epsilon_{Mi}) \quad (2)$$

$$EGap(Y_G) = \hat{\alpha}_H + \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} \beta_{Hik} + \epsilon_{Hi} - \hat{\alpha}_M + \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} \beta_{Mik} + \epsilon_{Mi} \quad (3)$$

Al reordenar algunas variables podemos identificar la contribución de las diferencias grupales en los predictores al resultado final.

$$EGap(Y_G) = (\hat{\alpha}_H - \hat{\alpha}_M) + \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} (\hat{\beta}_{Hik} - \hat{\beta}_{Mik}) + \sum_{i=1}^k (X_{Hik} - X_{Mik}) \hat{\beta}_{Hik} \quad (4)$$

Donde el último componente de la ecuación (4) corresponde a la desigualdad salarial explicada por las diferencias observables, mientras que los dos primeros componentes corresponden a las diferencias no observables.

La descomposición de Oaxaca-Blinder es el método mayormente utilizado para el cálculo de las brechas de salario; sin embargo, presenta algunas limitaciones que es importante destacar. Primero, la relación empírica entre características y salario podría ser lineal, como lo supone el modelo. Segundo,

el modelo es únicamente informativo acerca de la descomposición de la brecha salarial. Tercero, el método no logra restringir su comparación a individuos comparables, debido a las diferencias en el soporte de la distribución de las características observables de los trabajadores.

Descomposición Ñopo

Ñopo (2008) propone un método de descomposición no paramétrico. El método mide la diferencia salarial y su descomposición, pero considera las diferencias a lo largo de la distribución de salarios y no solo en el promedio, como lo hace Oaxaca-Blinder.

La metodología de Ñopo restringe la comparación de las diferencias solo entre hombres y mujeres con características comparables. Por lo cual, crea una muestra sintética de individuos al emparejar a hombres y mujeres con características observables idénticas, por lo que no necesita asumir ninguna forma funcional en la relación entre las características y los salarios.

Este procedimiento crea tres grupos de individuos: 1) aquellas mujeres y hombres que están emparejados (soporte común); 2) aquellas mujeres con características observables para las que no existen hombres comparables (conocido según la metodología como *maid effect*), y 3) aquellos hombres para los cuales no existen mujeres comparables (conocido como *CEO effect*). Por construcción, aquellos hombres y mujeres en el soporte común no presentan características observables diferentes y, en consecuencia, las diferencias en salarios, si es que existieran, no se podrían explicar por estas características.

El procedimiento descompone la brecha de salarios en cuatro elementos:

$$\delta = \delta_X + \delta_H + \delta_M + \delta_0 \quad (5)$$

El primero explica la diferencia de salario en relación con las características observables δ_X , el segundo y el tercer componente explican la diferencia de aquellos individuos fuera del soporte común $\delta_H + \delta_M$ y el último componente

corresponde a la parte no observable δ_0 , restringido al soporte común dentro de la distribución.

Es importante mencionar que el emparejamiento se construye con variables discretas, por lo que la probabilidad de encontrar a una persona con las mismas características y dotaciones para cada hombre y mujer disminuye a medida que se incrementa el número de variables incluidas en el modelo, lo que reduce el soporte común.

En resumen, las metodologías Oaxaca-Blinder (1973) y Ñopo (2008), solamente consideran particularidades observables, sin considerar aquellas no observables, como son el esfuerzo, el interés por participar en el mercado de trabajo, las habilidades innatas de los trabajadores y cuestiones culturales, entre otras.

RESULTADOS

Estadística descriptiva

Como primer punto se analizan las características de la información en la figura 1. Primero se presentan los valores promedio de la muestra, para después obtener la diferencia relativa entre mujeres y hombres de cada una de las variables de interés. La estadística descriptiva revela que existe un mayor porcentaje de hombres en la muestra de estudio, alrededor de 60 % sin cambios significativos en el tiempo. Lo que indica que la participación relativa de las mujeres no sufrió alteraciones durante los primeros meses de la pandemia, es decir, la contracción del empleo se presenta de manera similar en ambos sexos.

Cuando se indaga en la parte de ingresos por trabajo, la diferencia de salarios por hora se encuentra en favor de los hombres, en poco más de 2 %, aunque se observa un cambio en favor de las mujeres en el tercer trimestre de 2020. Sin embargo, cuando se analizan los salarios mensuales, la diferencia se encuentra en favor de los hombres en 22 % en 2019, para disminuir durante el cierre de actividades no esenciales a 12 % e incrementarse en el tercer trimestre de 2020 a 16 %. La diferencia salarial por hora y mensual se debe a la disparidad en la

jornada laboral de mujeres y hombres, la cual se encuentra en favor de ellos, y es mayor durante el cierre de actividades no esenciales con 19.33 %, lo que indica que las mujeres redujeron sus horas de trabajo remunerado, probablemente por dedicar más tiempo a actividades no remuneradas, debido al cierre de escuelas y guarderías, tal como lo indican Alon et al. (2021) y Alon et al. (2020b), quienes señalan que las mujeres se vieron más afectadas en la reducción de la jornada laboral.

El comportamiento del salario por hora y mensual parece indicar que durante el cierre de la economía se presenta un doble efecto por género; por un lado, una reducción en la brecha salarial y, por la otra, un incremento en las diferencias de la jornada laboral. Lo anterior se puede explicar por un proceso de sesgo de selección positiva de las mujeres en su participación en el mercado laboral, lo cual se puede apreciar en la mayor presencia en el nivel de educación “universitarios y más”, acompañado de una reducción relativa en la jornada laboral (tabla 1); es decir, trabajaron menos horas las mujeres, pero con mayores niveles de remuneración, posiblemente vinculadas a actividades de salud, educación y quienes pueden realizar su trabajo desde casa.

Cuando se analiza la edad promedio de los trabajadores ocupados, se encuentra que la mayor parte de ellos se ubican en el rango de 26-35 años, donde se destaca que existe un aumento de este porcentaje de 2019 a abril-junio de 2020, de 24 a 27 %, respectivamente, mientras que las reducciones relativas se presentaron en los extremos de la distribución demográfica, es decir, en los grupos de edades de 15-25 y 56-65 años respectivamente; es en estos grupos donde la diferencia se encuentra en favor de los hombres y se observa que se amplía durante la pandemia con 15.79 y 26.32 % respectivamente. Por otra parte, se revela un incremento en la diferencia relativa en favor de ellas en 14.58 % en el grupo de 36-45 años. Lo que estaría indicando que en tiempos de pandemia las mujeres jóvenes y mayores han reducido su participación y la han aumentado las mujeres con mayor potencial de actividad económica, lo que refuerza el argumento de selectividad de trabajadoras.

La educación de los individuos es relevante para explicar la diferencia en los salarios. Los resultados indican que existe una mayor concentración de población con estudios de secundaria completa con un porcentaje promedio

de 30 %, aunque en este punto es importante destacar que los trabajadores con estudios universitarios aumentaron en mayor medida su participación de 17 en 2019 a 20 % durante el cierre de actividades por la pandemia y en el tercer trimestre de 2020. Lo que indicaría que, debido a las características de esta pandemia y al cierre de actividades no esenciales, la permanencia y el aumento de puestos de trabajo beneficiaron a los trabajadores con mayores niveles educativos. Cuando se revisan las diferencias entre mujeres y hombres, se encuentra que esta es mayor y en favor de ellos en los niveles educativos más bajos, como primaria incompleta, completa y secundaria completa, con porcentajes que oscilan entre 19 y 11 %; sin embargo, esta relación cambia a mayor nivel educativo, donde destaca el universitario y más durante el cierre de actividades por la pandemia, cuando se incrementa la presencia relativa de las mujeres, hasta alcanzar una diferencia de 50.31 %. Ello podría indicar que existe una segregación ocupacional por nivel educativo y género, que favorece a las mujeres más educadas.

Por su parte, los trabajadores formales también aumentaron su participación durante el cierre de actividades no esenciales, en 43 %, lo que podría deberse a que los empleos que resultaron protegidos por las medidas adoptadas por los empleadores durante el cierre de actividades fueron los formales, ya que la diferencia correspondiente a abril-junio de 2020 entre mujeres y hombres se encuentra en favor de ellas con 17.51 %; de igual manera, es importante destacar que cuando la economía se empieza a abrir, esta diferencia disminuye a 12.47 %, lo que indicaría que las medidas adoptadas por los empleadores y la opción de realizar trabajo desde casa favorecieron a las mujeres en empleos formales.

Cuando se analizan las ocupaciones, es importante notar que los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes cuentan con un mayor porcentaje de participación con 26 %; sin embargo, se observa que durante el cese de actividades económicas, este porcentaje disminuye hasta llegar a 22 % y aumenta al término de la cuarentena para llegar a su nivel inicial; por otra parte, las actividades que mantienen su participación relativa son los trabajadores en ocupaciones profesionales, técnicos y trabajadores del arte, con alrededor de 11 %; lo mismo sucede con los trabajadores ubicados en servicios personales

con 14 %. Una posible explicación es que este tipo de ocupaciones se siguieron realizando, probablemente utilizando las herramientas de teletrabajo, pese al cierre de actividades económicas no esenciales. Al analizar las diferencias relativas por ocupaciones, se observa que las que se encuentran en favor de las mujeres están entre los trabajadores en educación, que se amplía durante el cierre de actividades abril-junio de 2020 y durante la reactivación de la economía correspondiente al periodo que abarca el tercer trimestre de 2020, con 196.44 y 198.12 %, respectivamente, por lo que es en esta ocupación donde participa un mayor número de mujeres. Una posible explicación de la ampliación de la diferencia es que, en México, la educación siguió realizándose de manera virtual, ya que fue considerada como una actividad no esencial, por no tener en ese momento inmunizada del virus a la población estudiantil.

Al indagar dentro de las ramas de actividad económica, se encuentra que las actividades que concentran a la mayor parte de los trabajadores son la industria manufacturera, el comercio y los servicios diversos, con 17, 19 y 10 % respectivamente en 2019; sin embargo, es importante señalar que durante la pandemia, las dos primeras registraron una pérdida de participación, mientras que los servicios (diversos, sociales, profesionales y financieros) fueron actividades que vieron fortalecida su presencia en la economía. Las diferencias en favor de las mujeres se encuentran principalmente en este sector durante abril-junio y el tercer trimestre de 2020 con 230.86 y 200.9 % respectivamente.

En la tabla 2, se presenta la información referente a las diferencias de salario por hora y mensual por género en México antes, durante y después del cierre de actividades económicas, debido a la pandemia del COVID-19. Para facilitar la comparación, se toman los datos correspondientes a los salarios de las mujeres relativos al masculino para cada variable.

Se puede observar que, en relación con el salario por hora de los hombres, en 2019 y en abril-junio de 2020, las mujeres ganaban 2.7 y 2.3 % menos respectivamente; así, la diferencia se encuentra en favor de las mujeres en el tercer trimestre de 2020. No obstante, cuando se revisan los salarios relativos mensuales, se encuentra que la diferencia es mayor, aunque durante el cierre de actividades económicas, dicha diferencia se reduce, y representa 87.3 % del ingreso masculino, lo que puede deberse a lo señalado en la tabla 1.

TABLA 1
CARACTERÍSTICAS PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO.
2019-03, 2020-ABRIL-JUNIO Y 2020-03

Variables	2019-03		2020-abril-junio		2020-03	
	Total	Diferencia (M-H)%	Total	Diferencia (M-H)%	Total	Diferencia (M-H)%
Sexo (hombres)	0.61		0.60		0.62	
Remuneración						
Salario por hora*	26.29	-2.71	32.60	-2.35	28.23	2.42
Salario mensual*	4 549.27	-22.71	4 935.64	-12.70	4 613.17	-16.18
Horas trabajadas por semana	41.93	-18.35	33.85	-19.33	39.58	-17.06
Edad						
15-25	0.20	-13.11	0.16	-15.79	0.19	-14.18
26-35	0.24	2.81	0.27	5.81	0.25	6.28
36-45	0.24	9.17	0.24	14.58	0.24	11.18
46-55	0.20	4.29	0.23	4.37	0.21	1.31
56-65	0.11	-7.87	0.10	-26.32	0.11	-14.37
Nivel educativo						
Primaria incompleta	0.08	-16.72	0.09	-19.95	0.08	-19.04
Primaria completa	0.16	-13.23	0.15	-11.27	0.15	-18.03
Secundaria completa	0.33	-8.51	0.32	-14.85	0.32	-12.37
Preparatoria y técnicos universitarios	0.24	6.49	0.24	2.37	0.25	7.62
Universitarios y más	0.18	32.96	0.20	50.31	0.20	39.85
Formal	0.37	2.42	0.43	17.51	0.40	12.47
Ocupación						
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	0.10	10.13	0.11	49.44	0.10	25.84
Trabajadores de la educación	0.03	167.42	0.04	196.44	0.04	198.12
Funcionarios y directivos	0.02	-13.19	0.01	49.05	0.02	8.17
Oficinistas	0.09	101.34	0.09	61.16	0.09	99.79
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	0.26	-42.44	0.25	-36.20	0.27	-44.19

TABLA 1 (CONTINUACIÓN)
 CARACTERÍSTICAS PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES EN MÉXICO.
 2019-03, 2020-ABRIL-JUNIO Y 2020-03

Variables	2019-03		2020-abril-junio		2020-03	
	Total	Diferencia (M-H)%	Total	Diferencia (M-H)%	Total	Diferencia (M-H)%
Comerciantes	0.18	89.46	0.15	56.38	0.17	81.56
Operadores de transporte	0.05	-97.21	0.05	-97.51	0.05	-97.66
Trabajadores en servicios personales	0.14	147.88	0.15	168.52	0.13	137.35
Trabajadores en protección y vigilancia	0.01	-74.76	0.02	-78.89	0.01	-69.54
Trabajadores agropecuarios	0.12	-78.49	0.12	-82.38	0.12	-75.43
Rama de actividad económica						
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0.12	-24.96	0.12	-82.80	0.12	-74.83
Industria extractiva y de la electricidad	0.01	13.07	0.01	-84.22	0.01	-66.83
Industria manufacturera	0.17	-8.60	0.16	-2.93	0.17	-7.26
Construcción	0.08	-52.34	0.07	-92.21	0.08	-92.50
Comercio	0.19	9.92	0.18	34.56	0.19	66.48
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.08	6.55	0.06	196.18	0.07	133.91
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	0.05	-21.24	0.06	-79.11	0.05	-76.60
Servicios sociales	0.07	22.92	0.08	25.22	0.07	1.83
Servicios profesionales, financieros y corporativos	0.08	58.72	0.08	230.86	0.09	200.90
Servicios diversos	0.10	57.74	0.11	111.97	0.10	81.74
Gobierno y organismos gubernamentales	0.04	82.39	0.07	-0.72	0.05	11.39
Total de observaciones	52 155 833	-34.80	173 399 722	-34.68	48 317 342	-38.07

* Pesos de agosto de 2020.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre de 2019 y 2020, así como la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de abril a junio de 2020.

En relación con los rangos de edad, en 2019, la diferencia de salario es casi mínima, respecto a los hombres en todos los grupos demográficos, y oscila entre 2 y 4 %; sin embargo, para abril-junio y el tercer trimestre de 2020, se observa un claro cierre de la diferencia en favor de las mujeres en el grupo de edad de 26 a 35 años. Cuando se analizan las diferencias relativas con el salario mensual, es claro que las mujeres se encuentran en desventaja en todos los rangos de edad, sobre todo las mujeres de 55 a 65 años de edad donde la magnitud es de 30 a 20 %, por lo que se podría deducir que este grupo de edad se encuentra mayormente afectado por la crisis de la pandemia de COVID-19.

La educación es una variable relevante en el cierre de la desigualdad salarial, los resultados indican que los trabajadores con nivel educativo de preparatoria y técnicos universitarios, es el grupo donde el salario por hora beneficia más a las mujeres, en particular en los meses de abril-junio de 2020, con una diferencia a su favor de 38 y 24 % respectivamente. Cuando se revisan las diferencias del salario mensual, se encontró que estas son mayores y en contra de las mujeres; sin embargo, es importante destacar que los resultados indican que estas se reducen a medida que aumenta el nivel educativo de los trabajadores, y es menor durante el periodo de cierre de actividades. Con esto se confirma de alguna manera, el efecto protector que tuvo la pandemia para las mujeres trabajadoras con mayor nivel educativo.

Por otra parte, los resultados indican que, para las mujeres, ubicarse en empleos formales es fundamental para disminuir la desigualdad salarial, dado que el salario por hora se encuentra en favor de ellas, principalmente en abril-junio de 2020. Respecto al salario mensual, se encontró, al igual que en el resto de las variables, una diferencia mayor y en favor de los hombres; sin embargo, es importante mencionar que dicha disparidad se reduce durante y en meses posteriores al cierre de actividades, lo que reafirma el efecto protector que tuvieron los empleos formales durante el cierre de actividades no esenciales.

Los resultados indican que, para las mujeres, ubicarse en ciertas ocupaciones favorece sus salarios; por ejemplo, los trabajadores de la educación, funcionarios y directivos, así como trabajadores en servicios personales, sobre todo durante el cierre de las actividades no esenciales y en cuanto a las ramas de actividad económica, se muestra un efecto positivo si se emplean en

TABLA 2
INGRESO RELATIVO DE LAS MUJERES RESPECTO A LOS HOMBRES,
POR HORA Y MENSUAL. 2019-03, 2020-ABRIL-JUNIO Y 2020-03

Variables	2019-03		2020-abril-junio		2020-03	
	Salario por hora relativo femenino	Salario mensual relativo femenino	Salario por hora relativo femenino	Salario mensual relativo femenino	Salario por hora relativo femenino	Salario mensual relativo femenino
Muestra total	97.3	77.3	97.7	87.3	102	84
Edad						
15-25	100.5	84.9	83.4	77.7	106	86
26-35	98.2	78.6	116.4	90.4	101	82
36-45	94.7	74.4	107.9	89.8	99	83
46-55	94.9	74.3	88.5	88.2	102	84
56-65	95.7	69.6	69.1	79.1	101	78
Nivel educativo						
Primaria incompleta	95.9	65.4	80.5	59.2	94	73
Primaria completa	94.4	69.0	65.2	65.3	92	72
Secundaria completa	95.6	70.7	93.2	75.8	96	73
Preparatoria y técnicos universitarios	98.1	80.2	122.5	97.6	101	81
Universitarios y más	90.8	80.7	82.4	88.0	100	91
Formal	93.8	86.2	103.0	94.9	100	91
Ocupación						
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	89.7	89.7	100.3	103.2	90	92
Trabajadores de la educación	87.9	87.9	77.1	101.5	91	87
Funcionarios y directivos	92.0	92.0	126.1	93.7	115	118
Oficinistas	88.9	88.9	80.0	84.3	88	87
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	81.0	103.3	67.3	75.4	81	69
Comerciantes	96.5	78.6	79.3	69.4	98	69
Operadores de transporte	122.2	134.3	17.7	25.0	114	99
Trabajadores en servicios personales	111.5	116.5	103.2	77.2	118	80

TABLA 2 (CONTINUACIÓN)
 INGRESO RELATIVO DE LAS MUJERES RESPECTO A LOS HOMBRES,
 POR HORA Y MENSUAL. 2019-03, 2020-ABRIL-JUNIO Y 2020-03

Variables	2019-03		2020-abril-junio		2020-03	
	Salario por hora relativo femenino	Salario mensual relativo femenino	Salario por hora relativo femenino	Salario mensual relativo femenino	Salario por hora relativo femenino	Salario mensual relativo femenino
Trabajadores en protección y vigilancia	86.9	86.9	64.9	67.0	169	82
Trabajadores agropecuarios	79.1	79.1	47.4	42.9	74	64
Rama de actividad económica						
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	79.6	69.6	52.0	48.8	79	71
Industria extractiva y de la electricidad	101.6	83.2	85.7	88.1	113	91
Industria manufacturera	87.1	73.4	88.8	85.1	83	74
Construcción	94.2	87.1	66.3	108.1	88	82
Comercio	91.8	67.4	68.8	64.9	96	69
Restaurantes y servicios de alojamiento	99.1	74.6	80.5	74.6	93	74
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	97.0	74.9	72.9	83.1	116	98
Servicios sociales	94.0	85.7	125.6	124.3	100	92
Servicios profesionales, financieros y corporativos	87.8	82.6	101.0	89.4	89	86
Servicios diversos	94.1	68.1	86.1	70.8	95	71
Gobierno y organismos gubernamentales	102.5	90.6	129.4	111.5	124	112

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre de 2019 y 2020, así como la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de abril a junio de 2020.

transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento, servicios profesionales, financieros y corporativos, así como servicios diversos.

Estimaciones

Con la finalidad de determinar la magnitud de la diferencia salarial promedio, a continuación se aplica la metodología Oaxaca-Blinder, y los resultados se presentan en la tabla 3. Para obtener los resultados de la descomposición del salario por hora, este se expresa como logaritmo, condicionado por la media de la distribución. La diferencia salarial (hombre menos mujer) se presenta en el renglón 5. Los resultados muestran que la diferencia en el logaritmo del salario por hora por género en 2019 fue de 0.034, la descomposición de la brecha salarial permite establecer que la parte explicada, relacionada con las características de los grupos, tiene una magnitud de -0.17, lo que indica que si las dotaciones de capital humano de las mujeres fueran remuneradas como las de los hombres, el salario promedio de las mujeres sería superior al salario de los hombres, mientras que la parte no explicada (0.20), aspecto relacionado con la diferencia en las remuneraciones (discriminación) o con variables no incluidas en las estimaciones, refleja un efecto en favor de los hombres y termina dominando el signo de la brecha salarial promedio. En abril-junio de 2020, correspondiente al cierre de actividades económicas no esenciales, la diferencia es de -0.009, esta brecha, aunque pequeña, es favorable para las mujeres. La descomposición de la diferencia promedio, permite establecer que la parte explicada sufrió un aumento al ubicarse en -0.20, lo cual deja ver que las dotaciones relativas de las mujeres se incrementaron durante la crisis pandémica, comportamiento este que ratifica lo señalado previamente en las estadísticas descriptivas, sobre el sesgo de selección positiva de las mujeres, y encuentra sustento en estudios previos como Tverdostup (2021).

La parte no explicada presenta una leve reducción que se ubica en 0.19 con lo cual se puede establecer que los factores inobservados o de discriminación por género presentan una mejoría durante el cierre de la economía. Por último, para el tercer trimestre de 2020, después del cierre de actividades

económicas no esenciales, la brecha salarial promedio por género fue casi inexistente con 0.00014 puntos logarítmicos, de la cual -0.20 corresponde a la parte explicada y 0.201 a la parte no explicada, lo que representa un leve incremento en los factores inobservados.

A partir de los resultados obtenidos en el comportamiento de la brecha salarial por género y sus componentes antes, durante y después del cierre de la economía, se puede establecer que, durante la suspensión de actividades no esenciales, la diferencia salarial por género se redujo, explicada esta fundamentalmente por un incremento relativo en las características del capital humano de las mujeres. La parte no explicada se reduce durante el cierre de actividades en relación a 2019, pero aumenta cuando la economía se comienza a abrir. Con estos resultados se confirma, de alguna manera, que existe un sesgo de selección positivo que beneficia a las mujeres más educadas, en el periodo de abril-junio 2020 que corresponde a las medidas más fuertes del confinamiento domiciliario.

TABLA 3
DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL POR HORA OAXACA-BLINDER

	2019-03	2020-abril-junio	2020-03
Logaritmo del salario por hora hombre	3.431223 [0.0001574]	3.540634 0.0000987	3.468871 0.0001731
Logaritmo del salario por hora mujer	3.396380 [0.0002032]	3.549961 0.0001297	3.468722 0.0001481
Diferencia	0.0348429 [0.0002084]	-0.009327 0.0001629	0.0001481 0.0002862
Descomposición			
Explicada	-0.1739402 [0.0002084]	-0.2070287 0.0001378	-0.2009782 0.0002286
No explicada	0.2087831 [0.0002611]	0.1977016 0.0001583	0.2011263 0.0002746

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre de 2019 y 2020, así como la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de abril a junio de 2020.

Como se observa en la tabla 3, existe una reducción de la diferencia salarial y la parte explicada por los atributos productivos aportó en mayor medida a la reducción, en particular durante los meses de abril-junio 2020. La tabla A1, presenta la contribución de las variables a la brecha salarial explicada por género, donde se puede identificar que los rangos de edad de 26-35, 36-45 y 46-55 aportan a la disminución de la diferencia en relación al grupo de trabajadores más jóvenes de 16-25 años de edad. Por su parte, los niveles de preparatoria y técnicos universitarios, así como universitarios y más, contribuyeron a la reducción de la desigualdad, respecto a los trabajadores que solo cuentan con estudios de primaria incompleta.

En cuanto a los empleos formales, se observa que estos también toman relevancia para disminuir la desigualdad, principalmente en los meses del cierre de actividades no esenciales, lo que podría deberse a cierto efecto protector que pudo tener la realización del trabajo desde casa o también llamado teletrabajo.

La ocupación también tomó importancia ya que, ubicarse en el sector educativo, en trabajos industriales artesanos y ayudantes, así como en operadores de transporte, abonó a disminuir la desigualdad. Sucede lo mismo en ciertas ramas de las actividades económicas, tales como servicios profesionales, financieros y corporativos, servicios diversos y Gobierno.

La tabla 4 presenta los resultados de la descomposición de Ñopo (2008). El análisis se realiza con las mismas variables empleadas en la metodología Oaxaca-Blinder. La primera columna muestra la diferencia del logaritmo del salario por hora por género en 2019, el cual era de 0.014 puntos; la parte no explicada es de 0.064 y la explicada -0.0374 puntos logarítmicos respectivamente. El *CEO effect* (hombres para los cuales el procedimiento no halló mujeres con las mismas características) es negativo (-0.012). Por otro lado, el *maid effect* (mujeres para las cuales no hay hombres con las mismas características) también es negativo (-0.000094). Es interesante notar que el porcentaje de hombres y mujeres en el soporte común es de 54 y 74 %, respectivamente, y es el mayor respecto a los tres periodos estudiados y de acuerdo con la metodología del emparejamiento de Ñopo (2008). Con lo anterior se puede deducir que la diferencia se encuentra en favor de los hombres; sin embargo,

TABLA 4
DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA SALARIAL POR HORA ÑOPO

Logaritmo del salario por hora	2019-03	2020-abril-junio	2020-03
Total (D)	0.0149089	-0.000461	0.0052316
No explicada (D0)	0.06464374	0.048191	0.0556119
<i>maid Effect</i> (DM)	-0.00009419	-0.008495	0.0003747
<i>CEO Effect</i> (DF)	-0.01222338	-0.013053	-0.016534
Explicado D(X)	-0.03741629	-0.027104	-0.034221
Porcentaje de hombres (PercM)	0.54809185	0.298631	0.4782761
Porcentaje de mujeres (PercF)	0.74016336	0.468177	0.6860686

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre de 2019 y 2020, así como la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de abril a junio de 2020.

la parte explicada por las características aporta a la reducción de la diferencia. También es relevante destacar el papel explicativo que tiene el *CEO effect*, ya que muestra un signo negativo que corresponde a la parte de la diferencia explicada por los hombres no replicable para mujeres, esto podría interpretarse como la presencia de mujeres en ocupaciones mejor remuneradas.

Para el periodo correspondiente a abril-junio de 2020, la diferencia es negativa, lo que significa que se encuentra en favor de las mujeres, aunque no es muy alta (-0.000461) con un componente no explicado de 0.0481 y explicado de -0.027, el *CEO effect* de -.01305 y el *maid effect* de -0.008495. Los resultados revelan una reducción de la parte no explicada, respecto al periodo anterior, componente más relevante en la disminución de la diferencia salarial. Por otra parte, 29 y 46 % de hombres y mujeres se encontraban en el soporte común, lo cual indica que durante la suspensión de actividades no esenciales se presenta mayor segregación laboral por género.

Por último, para el tercer trimestre de 2020, cuando se da una mayor apertura de la economía y las medidas de restricción impuestas por el Gobierno comienzan a disminuir de manera gradual, la diferencia vuelve a ser positiva 0.0052, en favor de los hombres, aunque la magnitud es menor

respecto a 2019. La mayor parte de esta diferencia la aporta el componente no explicado, 0.0556, mientras que las características del capital humano (componente explicado) son de -0.0342, lo cual contribuye a reducir la diferencia salarial. Por su parte, el *CEO effect* es de -0.0165 y el *maid effect* de -0.00037. En 2020, 47 y 68 % de hombres y mujeres en el soporte común, indican una mayor similitud en las características laborales por género.

En este análisis es relevante destacar dos resultados. Primero, tanto la descomposición de Oaxaca-Blinder como la de Ñopo muestran que la diferencia salarial por hora se encuentra en favor de las mujeres en los meses de abril-junio de 2020, correspondientes al cierre de actividades económicas no esenciales. También es importante destacar que la reducción de la brecha se debe al componente explicado. Además, el aumento del *CEO effect* que corresponde a la parte de la diferencia explicada por hombres con características no replicables para las mujeres, componente que tradicionalmente se asocia a la presencia de hombres con altos cargos jerárquicos, fue negativo en los tres periodos estudiados, lo que podría interpretarse como una señal de un mejor acceso de mujeres a puestos gerenciales y con mayores salarios.

Los resultados obtenidos para el caso de México encuentran apoyo en investigaciones realizadas previamente, ya que cuando se lleva a cabo el análisis de la diferencia salarial por hora en el contexto de la crisis pandémica, se encuentra que resultaron particularmente más afectadas las mujeres menos educadas, más jóvenes, en trabajos informales y ocupadas en ciertas actividades y sectores económicos, dada la mayor selectividad de las mujeres en la fuerza laboral. Sobre todo, ante el incremento del costo de oportunidad de mantenerse en el trabajo remunerado con la sobrecarga de trabajo de cuidados que implicó el trabajo desde casa. La pandemia polarizó las desigualdades entre mujeres que podían contratar ayuda doméstica y teletrabajar frente a las que tuvieron que pasar a la inactividad, más aún con hijos pequeños y adultos mayores ante el cierre de escuelas y la falta de un sistema de cuidados en México (Tverdostup, 2021[Estonia]; Campa et al., 2021 [Suecia]; Hupkau y Petrongolo, 2020 [Reino Unido]; Adams-Prassl et al., 2020 [Alemania]).

CONCLUSIONES

El objetivo de la presente investigación es analizar cómo la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha afectado la situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano y, en especial, su impacto sobre la desigualdad salarial por género. Se utilizaron como fuentes de información la ENOE del tercer trimestre de 2019 y 2020, así como la ETOE abril-junio de 2020.

Los resultados calculados al aplicar las metodologías Oaxaca-Blinder (1973) y Ñopo (2008) coinciden en registrar la presencia de diferencias salariales por hora. En el año previo a la pandemia (2019), la disparidad se encontraba en favor de los hombres; sin embargo, en el periodo correspondiente al cierre de actividades no esenciales (abril-junio de 2020), la desigualdad es favorable a las mujeres y, por último, después de la apertura de las actividades y la reducción de las medidas de confinamiento (tercer trimestre de 2020), se destaca que la diferencia vuelve a estar en favor de los hombres, aunque su magnitud es menor respecto a 2019. De igual manera, se identifica que la reducción de dicha diferencia se debe al componente explicado por las características observables, en especial las relacionadas con la mejora en educación, el empleo formal y la ubicación de ellas en ciertos sectores y ocupaciones, y el componente no explicado de la diferencia se reduce en los meses de abril-junio de 2020.

Los resultados observados respecto de la desigualdad salarial por género, durante la suspensión de las actividades, parecen estar vinculados con la presencia de un sesgo de selección positiva por parte de las mujeres, relacionado con el incremento del costo de oportunidad laboral durante la pandemia, el cual tiene que ver con la demanda de cuidados y labores domésticas, también llamada trabajo no remunerado.

La descomposición detallada de la parte explicada, obtenida con la metodología Oaxaca-Blinder (1973), permite establecer que tener educación terciaria, ocuparse en trabajos formales, emplearse en el sector educativo y en empleos industriales artesanos y ayudantes, así como operadores de transporte, y ubicarse en ciertas ramas de actividades económicas, tales como servicios

profesionales, financieros y corporativos, al igual que en servicios diversos y Gobierno, aportan a la disminución de la diferencia salarial.

La medición de la brecha salarial mensual indica que la magnitud de la disparidad es significativamente superior a la observada por hora y desfavorable a las mujeres; cuantía que se explica por la diferencia en las jornadas laborales por género. Durante el periodo de suspensión de actividades, la brecha mensual se reduce con relación a 2019. Dicho comportamiento se explica por dos efectos encontrados, un aumento en la diferencia de la jornada laboral por género y un incremento en el salario relativo por hora de las mujeres. Para el periodo posterior al cierre de actividades se presentó un incremento de la brecha salarial mensual, aunque se ubica en una magnitud inferior al periodo prepandemia.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten establecer que, para el caso de México, las mujeres trabajadoras no resultaron especialmente desfavorecidas en sus ingresos relativos durante los primeros meses de la pandemia, lo que implica que la desigualdad por género no se incrementó en lo relativo a remuneraciones por hora y mensual; como ha sido documentado en otros países.

Si bien lo señalado hasta aquí puede considerarse favorable en materia de equidad de género, especialmente para las mujeres con mayor educación y en empleos formales, también es importante establecer que mediante este documento se dispone de mayores elementos sobre el efecto de la crisis pandémica, sobre la desigualdad salarial por género en México; no obstante, es necesaria la realización de estudios más amplios sobre el tema, que permitan identificar los efectos de mediano y largo plazo; incluir a otros grupos de población, como trabajadoras por cuenta propia, así como a segmentos delimitados: madres jefas de familia (sin pareja), con hijos, jóvenes y adultos mayores, por mencionar algunos y, a partir de tales resultados, el diseño e implementación de políticas públicas que permitan contrarrestar los posibles efectos adversos sobre estos grupos específicos. La magnitud de la brecha salarial mensual y su comportamiento durante la pandemia evidencian la necesidad de implantar políticas públicas que permitan una mejor inserción de las mujeres en el mercado laboral, en especial del segmento de mujeres que se encuentra en la

etapa reproductiva, donde el cuidado de los hijos supone una limitante para la plena participación en la vida productiva. Programas de cuidados infantiles, como guarderías, escuelas de tiempo completo, y una mayor flexibilidad laboral pueden ser acciones relevantes que apuntan en esa dirección.

REFERENCIAS

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M. y Rauh, Ch. (2020). Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys. *Journal of Public Economics*, 189. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>
- Aguilera, A. y Castro, D. (2017). Desigualdad laboral por género en México: análisis de las áreas urbanas. *Revista de Economía Laboral*, 14(2), 169-199. <http://www.aet-rel.es/index.php/rel/article/view/111/83/117-1-246-2-10-20180403.pdf>
- Alarcón, D. y McKinley, T. (1994). Gender Differences in Wages and Human Capital: Case Study of Female and Male Urban Workers in Mexico from 1984 to 1992. *Frontera Norte*, 6(12), 41-50.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. y Tertilt, M. (2020a). The Impact of COVID-19 on Gender Equality. *NBER Working Paper*, núm. 26947. <https://www.nber.org/papers/w26947>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. y Tertilt, M. (2020b). This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession. *NBER Working Paper*, núm. 27660. <https://www.nber.org/papers/w27660>
- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D. y Tertilt, M. (2021). From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions. *NBER Working Paper*, núm. 28632.
- Alon, T., Doepke, M., Manysheva, K. y Tertilt, M. (2022). Gendered Impacts of COVID-19 in Developing Countries. *HCEO Working Paper Series* 2022-003. http://humcap.uchicago.edu/RePEc/hka/wpaper/Alon_Doepke_Manysheva_et_al_2022_gendered-impacts-COVID-dev-countries.pdf

- Andrew, A., Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, Ch., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, A. y Sevilla, A. (20 de mayo de 2020). How are Mothers and Fathers Balancing Work and Family under Lockdown? [briefing note]. <https://doi.org/10.1920/BN.IFS.2020.BN0290>.
- Arceo-Gómez, E. y Campos-Vázquez, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 81(323), 619-653.
- Artecona, R. y Cunningham, W. (2002). Effects of Trade Liberalization on the Gender Wage Gap in Mexico. *Gender and Development Working Paper*, Series 21. The World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/860271468049793708/Effects-of-trade-liberalization-on-the-gender-wage-gap-in-Mexico>
- Baylis, P., Beauregard, P.-L., Connolly, M., Fortin, N., Green, D. A., Gutiérrez Cubillos, P., Gyetvay, S., Haeck, C., Molnar, T. L., Simard-Duplain, G., Siu, H. E., teNyenhuys, M. y Casey, W. (2020). The Distribution of COVID-19 Related Risks. *NBER Working Paper*, núm. 27881. <https://www.nber.org/papers/w27881>
- Blaskó, Z., Papadimitriou, E. y Manca, A. R. (2020). *How will the COVID-19 Crisis Affect Existing Gender Divides in Europe?* Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://doi.org/10.2760/37511>
- Blinder, A. (1973), Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Brown, F. y Domínguez, L. (2007). Determinants of Wage Differentials in the Maquila Industry in Mexico: A Gender Perspective. *Working Paper*, núm. 07-6, 1-24. The International Working Group on Gender-Macroeconomic-International Economic.
- Brown, C., Pagan, J. y Rodríguez-Oreggia, E. (1999). Occupational Attainment and Gender Earning Differentials in Mexico. *Industrial and Labour Relations Review*, 53(1), 123-135.
- Cajner, T., Crane, L. D., Decker, R. A., Grigsby, J., Hamins-Puertolas, A., Hurst, E., Kurz, Ch. y Yildirmaz, A. (2020). The U. S. Labor Market During the Beginning of the Pandemic Recession. *NBER Working Paper*, núm. 27159. <https://www.nber.org/papers/w27159>

- Calónico, S. y Ñopo, H. (2009). Gender Segregation in the Workplace and Wage Gaps: Evidence from Urban Mexico 1994-2004. *Research on Economic Inequality*, 17(2009), 245-270. [https://doi.org/10.1108/S1049-2585\(2009\)0000017015](https://doi.org/10.1108/S1049-2585(2009)0000017015)
- Campa, P., Roine, J. y Strömberg, S. (2021). Unequal Labour Market Impacts of COVID-19 in Sweden-But Not Between Women and Men. *Intereconomics* 56, 264-269.
- Castro, D., Huesca, L. y Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24(47), 50-80.
- Castro, D., Rodríguez, R. y Brown, F. (2018). La brecha salarial por género y recesión económica en la frontera norte de México. En D. Castro Lugo y R. Rodríguez Pérez (Eds.), *El mercado laboral: México y frontera norte* (pp. 46-72). Ediciones de Laurel, Universidad Autónoma de Coahuila.
- Castro, D., Rodríguez, R. y Ramos, R. (2021). ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México? *Economía, Sociedad y Territorio*, 21(67), 685-717.
- Christl, M., De Poli, S., Kucsera, D. y Hanno, L. (2021). COVID-19 and (Gender) Inequality in Income: The Impact of Discretionary Policy Measures in Austria. *JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms*, núm. 05/2021. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/COVID-19-and-gender-inequality-income-impact-discretionary-policy-measures-austria_en
- Dang, Hai-Anh y Viet Nguyen, C. (2020). Gender Inequality During the COVID-19 Pandemic: Income, Expenditure, Savings, and Job Loss. *Discussion Paper Serie*, IZA DP núm. 13824. <https://www.iza.org/publications/dp/13824/gender-inequality-during-the-COVID-19-pandemic-income-expenditure-savings-and-job-loss>
- De la Roca, J. (2014). Wage Cyclicity: Evidence from Spain Using Social Security Data. *Working Paper*, 23. 10.1007/s13209-014-0111-0

- Del Razo, L. (2003). Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México (1994-2001). *Documentos de Investigación*, núm. 4, 41. Secretaría de Desarrollo Social.
- Dias, F. A., Chance, J., Buchanan, A. (2020). The Motherhood Penalty and the Fatherhood Premium in Employment During COVID-19: Evidence from The United States. *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 69, núm. 100542. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0276562420300780?token=FBE3434BDAE86B6476ADFD4C2C33C8B-092FDEEDD4688683B1749DDE594B7B859EC7C8526FDF5162EA-CAF3A057E81E76B&originRegion=us-east-1&originCreation=2022052816355>
- Doorley, K. y O'Donoghue, C. (2021). The Gender Gap in Income and the COVID-19 Pandemic. *Discussion Paper Series*, IZA DP núm. 14360. <https://docs.iza.org/dp14360.pdf>
- Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos Plurales-Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 35-41.
- Fabrizio, S., B. P. Gomes, D. y Tavares, M. M. (2021). COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children. *IMF Working Paper* WP/21/58. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/03/03/COVID-19-She-Cession-The-Employment-Penalty-of-Taking-Care-of-Young-Children-50117>
- Fiaschi, D. y Tealdi, C. (2022). Scarring Effects of the COVID-19 Pandemic on the Italian Labour Market. *Discussion Paper Series*, IZA DP núm. 15102. <https://docs.iza.org/dp15102.pdf>
- Finio, N. J. (2010). The Trend of the Gender Wage Gap Over the Business Cycle. *Gettysburg Economic Review*, 4, artículo 5. <https://cupola.gettysburg.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=ger>
- Ghosh, J. (2013). *Economic crises and women's work: exploring progressive strategies in a rapidly changing global environment*. UN-Women. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2013/1/Economic-crises-and-womens-work%20pdf.pdf>

- Hupkau, C. y Petrongolo, P. (2020). Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis. *Discussion Paper Series*, IZA DP núm. 13762. <https://www.iza.org/publications/dp/13762/work-care-and-gender-during-the-covid-19-crisis>
- Kandil, M. y Woods, J. (2002). Convergence of the Gender Gap Over the Business Cycle: A Sectorial Investigation. *Journal of Economics and Business*, 54, 271-292.
- King, A. y Owen, J. (2009). Asia in the Global Economic Crisis: Impacts and Response from a Gender Perspective. Technical Note, ILO, *Asia Decent Work Decade 2006-2015*, 23. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/--ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_101737.pdf
- Kuri, I. (2020). Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México (2013-2017). En R. Rodríguez y D. Castro (Coords.), *La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades* (pp. 167-190). Universidad Autónoma de Coahuila, Ediciones de Laurel.
- Nagore, A. (2015). Gender Differences in Unemployment Dynamics and Initial Wage Over the Business Cycle. *Working Paper*, 1(44). Universidad de Valencia. https://www.uv.es/esteco/Seminaris_2015_Ponencias/2015-11-Juny_Nagore_Amparo.pdf
- Ñopo, H. (2008). Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2), 290-299.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- O'Neill, J. (1985). The Trend in the Male-female Wage Gap in the United States. *Journal of Labor Economics*, 3, S91-S116.
- Oreffice, S. y Quintana-Domeque, C. (2020). Gender Inequality in COVID-19 Times: Evidence from UK Prolific Participants. *Discussion Paper Series*, IZA DP núm. 13463. <https://www.iza.org/publications/dp/13463/gender-inequality-in-covid-19-times-evidence-from-uk-prolific-participants>
- Park, S. y Shin, D. (2005). Explaining Procyclical Male-female Wage Gap. *Economics Letters*, 88, 231-235.

- Peña-Boquete, Y. (2014). Have the Economic Crises Reduced the Gender Gap on the Spanish Labour Market? *Revue de L'OFCE*, 133, 277-302.
- Popli, G. (2013). Gender Wage Differentials Mexico. A Distributional Approach. *Journal of the Royal Statistical Society*, 176(2), 295-319.
- Razzu, G. y Singleton, C. (2016). Gender and the Business Cycle: An Analysis of Labour Markets in the US and UK. *Journal of Macroeconomics*, 47(parte B), 131-146. doi: 1016/J.jmacro.2015.13.006
- Rodríguez, R. y Aguilar, Z. M. (2021). El efecto de la crisis económica en el mercado laboral femenino en México, 1987-2016. *Revista de la Cepal*, 3(133), 20.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014a). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(46), 687-714.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014b). Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: Un estudio comparativo en la industria manufacturera. *Nóesis, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23(46), 80-113.
- Rodríguez, R. y German-Soto, V. (2021). Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía Teoría y Práctica. Nueva Época*, 54. <https://economiatyp.uam.mx/index.php/ETYP/article/view/511/662>
- Rodríguez, R. y Ramos, R. (2023). How has Teleworking Highlighted Gender Differences in Mexico in the Face of COVID-19 Pandemic? En R. Rodríguez y R. Ramos (Eds.), *The Economic of Women and Work in the Global Economy* (13-39). Taylor & Francis. 10.4324/9781003198314-3
- Rodríguez, R., Ramos, R. y Castro, D. (2017). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México. *Panorama Económico*, 25(2), 149-172.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2021). COVID-19, Mercado Laboral y el SAR. *Apuntes sobre el SAR* núm. 5. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Tverdstup M. (2021). Gender Gaps in Employment, Wages, and Work Hours: Assessment of COVID-19 Implications. *WiiW Working Paper* 202. <https://>

wiiw.ac.at/gender-gaps-in-employment-wages-and-work-hours-assessment-of-COVID-19-implications-dlp-5827.pdf

Villarreal, A. y Yu, Wei-hsin. (2022). Research Note: Gender Differences in Employment During the COVID-19 Epidemic. *Demography*, 59(1): 13-26.

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Documentos de Proyectos* (LC/Ts.2020/67). Cepal. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

ANEXO

TABLA A1
COMPONENTES DE LA DIFERENCIA EXPLICADA OAXACA-BLINDER

Diferencia explicada salario mensual por hora	2019-03	2020-abril-junio	2020-03
Horas trabajadas	-0.1225823	-0.1174316	-0.1212323
Edad			
26-35	0.00009	-0.00175	-0.00098
36-45	-0.00419	-0.00851	-0.00565
46-55	-0.00419	-0.00865	-0.00230
56-65	-0.00223	0.01129	0.00209
Nivel educativo			
Primaria completa	0.00309	0.00036	0.00312
Secundaria completa	0.00417	0.00081	0.00585
Preparatoria y técnicos universitarios	-0.00595	-0.00400	-0.00527
Universitarios y más	-0.02071	-0.02695	-0.02916
Formal	0.00205	-0.00977	-0.00731
Ocupación			
Trabajadores de la educación	0.00089	-0.00066	0.00111
Funcionarios y directivos	0.00030	-0.00383	0.00111
Oficinistas	0.01203	0.00895	0.01163
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	-0.03023	-0.03172	-0.03302
Comerciantes	0.03295	0.02360	0.03603
Operadores de transporte	-0.01296	-0.02341	-0.01918
Trabajadores en servicios personales	0.05974	0.05999	0.05398
Trabajadores en protección y vigilancia	-0.00092	-0.00313	-0.00155
Trabajadores agropecuarios	-0.13698	-0.06783	-0.09987
Rama de actividad económica			
Industria extractiva y de la electricidad	-0.00012	0.00238	0.00116
Industria manufacturera	-0.00191	-0.00195	-0.00012
Construcción	-0.01643	0.05123	0.01728
Comercio	0.02909	-0.00664	0.00189
Restaurantes y servicios de alojamiento	0.01465	-0.02301	0.00310
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	-0.00995	0.01101	0.00015
Servicios sociales	0.00145	-0.00679	-0.00004
Servicios profesionales, financieros y corporativos	0.01077	-0.01350	-0.00869
Servicios diversos	0.01936	-0.01922	-0.00256
Gobierno y organismos gubernamentales	0.00000	0.00212	-0.00022
Constante	0.43986	-0.31901	0.23299

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tercer trimestre de 2019 y 2020, así como la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) de abril a junio de 2020.

Tomo 1

La década covid en México

Pandemia y desigualdades sociales y económicas en México



Este libro discute diversos fenómenos relacionados con la desigualdad social y económica de México y cómo se vieron alterados por la pandemia de covid-19. Las profundas desigualdades históricas de México y la complejidad que impuso la pandemia en la sociedad son el contexto en el que se elaboró este libro. La pandemia provocó una fuerte crisis sanitaria, económica y social que obligaba a preguntarse sobre los efectos producidos y su duración en las desigualdades estructurales de México. Esta obra analiza cómo la pandemia afectó distintas dimensiones de desigualdad presentes tanto en la sociedad como en la economía mexicana. A lo largo de sus capítulos, aborda algunas de estas dimensiones, en específico, aspectos relacionados con crecimiento económico regional, ingresos, empleo remunerado y no remunerado, desigualdad salarial, teletrabajo, violencia de género, población indígena, juventudes vulnerables y políticas públicas regionales.



SECRETARÍA GENERAL

Universidad Nacional Autónoma de México



DGCS

Dirección General de Comunicación Social



COORDINACIÓN
DE HUMANIDADES