

## DIFERENCIACIÓN SALARIAL EN EL MERCADO REGIONAL MEXICANO: UN ESTUDIO CON ENFOQUE DE GÉNERO

*Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez.\**

*David Castro Lugo\*\**

### **Resumen**

El objetivo de este trabajo es analizar las remuneraciones salariales por sexo para determinar la diferencia salarial y mediante su descomposición estimar el porcentaje de discriminación salarial en México y sus regiones. Para ello se aplica la técnica Oaxaca-Blinder utilizando como fuente de información la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) del 2000 al 2004. Incorporando las características demográficas y ocupaciones, los resultados indican que en el periodo analizado, a nivel nacional, existen diferencias salariales por sexo a favor de los hombres de 20.0 por ciento y que más del 85.0 por ciento de estas diferencias están asociadas con la discriminación, dado que son diferencias no atribuibles a las dotaciones de capital humano. Por regiones se aprecia un comportamiento heterogéneo donde algunas diferencias oscilan entre 15.0 y 25.0 por ciento, con niveles de discriminación que tienden a converger en el 20.0 por ciento, con excepción de la región Capital que se ubica sobre el 13.0 por ciento.

Palabras claves: discriminación, desigualdad salarial, México, mercado laboral, regiones.

### **Abstract**

The aim of this paper is to analyze the gender wage earnings to determine the wage gap and its decomposition to estimate the percentage of wage discrimination in Mexico and its regions. This technique is applied using Oaxaca-Blinder as a source of information the National Survey of Urban Employment (Employment Survey) from 2000 to 2004. Incorporating demographic characteristics and occupations, the results indicate that in the analyzed period, national, gender wage differences for men and 20.0 percent over 85.0 percent of these differences are associated with discrimination, since they are not attributable to differences in human capital endowments. For regions where heterogeneous behavior observed some differences range

---

\* Doctora en Ciencias, Profesora de Tiempo completo de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila, Unidad Campo redondo edificio "E" planta baja, CP 25000; correo electrónico: [reynarodriguez@uadec.edu.mx](mailto:reynarodriguez@uadec.edu.mx). Tel. 52(844)4128782 ext. 117.

\*\* Doctor en Economía, Profesor-Investigador del Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila, Unidad Camporredondo edificio "S", CP 25080, Saltillo, Coahuila; correo electrónico: [david.castro@uadec.edu.mx](mailto:david.castro@uadec.edu.mx). Tel 52 (844)4121113 ext. 109.

between 15.0 and 25.0 percent, with levels of discrimination tend to converge at 20.0 percent, with the exception of the Capital Region that is located on 13.0 percent.

Keywords: discrimination, unequal pay, Mexico, labor market regions.

## **resumo**

O objetivo deste trabalho é analisar os ganhos salariais de gênero para determinar a diferença salarial e sua decomposição para estimar a porcentagem de discriminação salarial no México e suas regiões. Esta técnica é aplicada através de Oaxaca-Blinder como fonte de informações da Pesquisa Nacional de Emprego Urbano (Inquérito ao Emprego) de 2000 a 2004. Incorporando características demográficas e de ocupação, os resultados indicam que no período analisado, nacional, as diferenças de gênero de salários para homens e 20,0 por cento mais de 85,0 por cento dessas diferenças estão associadas com a discriminação, uma vez que não são atribuíveis a diferenças nas dotações de capital humano. Para as regiões onde o comportamento heterogêneo observadas algumas diferenças variar entre 15,0 e 25,0 por cento, com níveis de discriminação tendem a convergir em 20,0 por cento, com a exceção da região de capital que está localizado em 13,0 por cento.

Palavras-chave: discriminação, salários desiguais, México, regiões do mercado de trabalho.

## **Introducción**

Cuando se analiza el mercado laboral de cualquier delimitación geográfica se puede apreciar muy diversas ocupaciones y en correspondencia también distintas remuneraciones a cada tipo de trabajo. Estas diferencias en las retribuciones, en un mercado competitivo, encuentran sustento en las condiciones de oferta y demanda, así como en los niveles de productividad, vinculada fundamentalmente a la dotación de capital humano, donde si los elementos asociados a la condición religiosa, color de piel, sexo, etc., no constituye un factor que incida sobre la productividad, no deben reflejar diferencias en las remuneraciones.

Esta relación no parecer ser coherente para las mujeres, ya que aunque en las últimas décadas han incrementado su nivel de educación y su inserción en el mercado laboral, existe desigualdad salarial por sexo. De esta manera, Rendón (2003) asevera que dicha desigualdad es producto de una construcción social, conocida como el sistema sexo/género. Donde el

género constituye una concepción creada a partir de las diferencias de sexo, que distinguen culturalmente a las mujeres de los hombres y les atribuye características diferentes.

Algunas investigaciones demuestran que existe desigualdad salarial por sexo en el mercado laboral; sin embargo, sólo parte de ellas se han avocado a analizar sus causas. Una de las explicaciones sobre este comportamiento se basa en la discriminación por género, que a su vez se define como un fenómeno en el que la mujer es remunerada de forma diferente, a causa de prejuicios y no por su productividad. Ello ha generado una gran carga de juicios de valor que se traduce en la hipótesis de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. Donde la selectividad, de acuerdo a la teoría del capital humano, debería ser solamente por diferencia de grados de calificación. Por lo tanto, esto nos lleva a incursionar en el análisis de la desigualdad salarial con la técnica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), que permite conocer si tales diferencias se deben a las dotaciones de capital humano o por discriminación salarial.

El objetivo de este trabajo es analizar las remuneraciones salariales por sexo para determinar la diferencia salarial y mediante su descomposición estimar el porcentaje de discriminación salarial en México y sus regiones. Para ello se aplica la técnica Oaxaca-Blinder utilizando como fuente de información la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) del 2000 al 2004.

El documento se encuentra organizado de la siguiente manera: en la sección uno se hace una discusión sobre la teoría de discriminación, mientras que en la dos se lleva a cabo una revisión de la evidencia empírica. En la tres se presentan los datos a utilizar, así como el modelo de Oaxaca-Blinder. En la primera parte de la sección cuatro se realiza una exploración de las características del mercado laboral femenino destacando aspectos de estructura ocupacional y remuneraciones y en la segunda parte las estimaciones e interpretación de resultados; y finalmente las conclusiones.

## **1.- Discusión sobre la teoría de la discriminación salarial.**

Frecuentemente escuchamos hablar de discriminación, sin embargo, puede no ser tarea fácil dar una definición sobre la misma; al respecto Becker (1971) establece que desde la perspectiva sociopsicológica “*se dice que un persona discrimina en contra (o a favor) de otra si el comportamiento de ésta última no está motivada por una consideración “objetiva”*” pag. 13. Desde el punto de vista económico puede abordarse esta concepción retomando la idea de

Becker (1971), considerando que todas las personas que contribuyen en la misma proporción a la producción pueden conformarse en un “grupo” y cada uno de los mismos constituyen un “factor de producción”, los cuales presentan distintos niveles de productividad asociados a las características particulares de cada grupo.

Derivado de lo anterior, Autor (2003) define discriminación *“cuando miembros de una minoría son tratados diferencialmente (menos favorablemente) que los miembros de un grupo mayoritario con idénticas características productivas”* pág.1. Una definición más puntual es la aportada por McConnell et al (2003) quienes establecen que *“Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios -que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario- reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo”* pag. 435

Partiendo de la consideración de competencia perfecta en el mercado de trabajo, la concepción de discriminación salarial es cuando *“las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En términos más técnicos, existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la presencia de diferencias en productividad”* McConnell et al (2003) pag. 435., concepto que es compartido por Di Paola y Berges (1997) ya que mencionan que existe discriminación cuando el mercado ofrece distintas oportunidades a las personas similares que sólo se diferencian por su raza, grupo étnico, género, edad, u otras características personales.

En el campo de la discriminación laboral existen varias teorías que intentan explicar la presencia de estas, entre las más destacables podemos mencionar: 1) el modelo del gusto por la discriminación; 2) la discriminación estadística y, 3) el modelo de concentración, mejor conocido como de segregación ocupacional.

## **2.- Evidencia empírica**

España es un país que ha sido objeto de diversos estudios sobre esta temática, así Hernández (1995) realiza un estudio efectuando estimaciones sobre la descomposición salarial con la técnica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), para determinar la discriminación y también lo hace utilizando el método de Neumark (1988) para estimar la estructura salarial no discriminatoria.

Utiliza la Encuesta sobre Discriminación Salarial (EDS) de 1987 y la Encuesta de Población Activa (EPA) del mismo año. Los resultados muestran que existe una diferencia salario/hora a favor de los hombres de aproximadamente 19.0 por ciento. La descomposición salarial, indica que entre el 64.6 y 78.1 por ciento de esta disparidad no es explicado por diferencias en las características. Estos valores varían dependiendo de la metodología (Oaxaca, 1973; Blinder 1973; Neumark, 1988; Oaxaca y Ranson, 1994).

Por su parte De la Rica y Ugidos (1995) realizaron estimaciones de descomposición tipo Oaxaca (1973) para estimar cuáles son los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres utilizando la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (ECBC) de 1991. Los resultados muestran que las diferencias de capital humano tomadas en su conjunto, no son el principal determinante de la desigualdad salarial ya que al realizar el análisis de descomposición se observa que el porcentaje explicado por las dotaciones de capital humano (14%) resulta ser mucho menor que el porcentaje no explicado (86%) que es el atribuido a la discriminación.

Siguiendo la revisión para el caso español, Ullibarri (2003) mide la desigualdad salarial entre el sector público y privado, entre hombres y mujeres con distinta escolaridad y edades para el año 1991. Si se compara entre hombres y mujeres, la educación tiene una mayor rentabilidad para los hombres en el sector privado y para las mujeres en el sector público. Por su parte Ramos et al (2002) a partir de una encuesta propia para el año 2001 encuentran que las diferencias salariales no son explicadas únicamente por diferencias en las características individuales y laborales.

Finalmente García y Morales (2006) analiza la discriminación salarial a partir de una muestra del Fichero Técnico de Afiliación y Empresas del Régimen General de la Seguridad Social para el periodo 1998-2003 y aplicando el método de descomposición Oaxaca-Blinder encuentra para el país Iberico una diferencia salarial media por sexo de 17.3 del cual el 83.0 por ciento de la misma puede ser consecuencia de discriminación, mientras que para la comunidad autónoma de Andalucía, los indicadores son de 17.7 puntos porcentuales y la proporción no explicada es del 72.5 por ciento.

Los resultados anteriores, para el caso de España, permiten establecer que existen diferencias salariales por género no explicada por los atributos y que pueden vincularse a la presencia de discriminación, misma que se documenta desde 1987 hasta 2003 aun utilizando diferentes métodos de estimación y fuentes de información.

Di Paola y Berges (1997) utilizando la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para los años 1993 y 1997 realizaron estimaciones de funciones de ingreso para la ciudad Mar del Plata, Argentina, con el objetivo de conocer si existe discriminación salarial por género en el mercado laboral. Sus resultados muestran que existe una brecha entre las remuneraciones percibidas por los hombres y mujeres que trabajan. La brecha sin corregir indica que existen diferencias en las dotaciones de capital humano de un 28.0 por ciento, sobre todo en la experiencia laboral, mientras que el restante 72.0 por ciento restante permanece como diferencial discriminatorio.

También para la ciudad del Mar del Plata Di Pasquele y Atucha (2003) utilizando la misma fuente de información pero para el año 2000, controlando por nivel educativo, ocupación y ramas de actividad, realizaron un análisis de descomposición de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres asalariados mediante la aplicación de los métodos Oaxaca-Blinder y Cotton-Neumark. Sus resultados indican que la disparidad de ingresos por género alcanza el 14.0 por ciento. Cuando se estiman las brechas salariales muestra que solamente el 31.9 por ciento se explica por los factores de capital humano, y el resto (68.1%) como el diferencial discriminatorio, siendo 35.6 por ciento atribuido a la desventaja femenina y 32.5 a la ventaja masculina.

China es una de las naciones que ha despertado mayor interés sobre este tema, por los efectos que la transformación económica puede ejercer sobre la disparidad salarial por género; al respecto Chi, et al (2007) realiza un estudio a partir de la Encuesta de Hogares Urbanos para el periodo 1987-2004 y considerando niveles educativos, sector económico, ocupación y regiones. Sus resultados indican que durante el periodo analizado se amplió la brecha salarial, ocasionado por un incremento en las diferencias entre individuos con estudios universitarios en la industria y entre regiones; comportamiento diferente al observado para el caso de Chile, donde Fuentes, et al (2005) analiza la discriminación salarial por género para los años 1990 y 2003, donde encuentra que ésta ha disminuido, con lo que para el último año, la diferencia no explicada representa solo el 27.5 por ciento.

De los trabajos sobre discriminación encontrados para México, se puede mencionar el de Martínez y Acevedo (2004) quienes realizaron un estudio basado en la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de Hogares (ENIGH) 2000. En esta investigación se efectuaron estimaciones para obtener la diferencia salarial por género, de igual manera se realizó el análisis de la descomposición salarial con el método de Oaxaca (1973)-Blinder (1973). El estudio reveló la existencia de discriminación salarial a favor de los hombres esto tanto en las áreas urbanas como rurales, aunque de mayor magnitud en esta última, pero a partir de la información proporcionada no es posible determinar la magnitud de la misma, aunque sí se puede establecer que más del 85.0 por ciento de la desigualdad es asociado con la discriminación.

Por su parte Rodríguez y Camberos (2007), con datos de la ENEU 2001, analizan la tasa de rentabilidad de la educación por género en la misma ciudad, Capital del estado de Sonora, sus resultados apuntan a que los hombres ganan en promedio 32.0 por ciento más que las mujeres. Corrigiendo por sesgo de selección y con el empleo de ecuaciones por separado para hombres y mujeres, detectan en la submuestra de universitarios que las mujeres prefieren ubicarse en carreras de educación, humanidades y disciplinas artísticas, donde los salarios no son los mejores y existe poco o nulo manejo de las tecnologías. Al realizar el análisis de la descomposición del diferencial de salarios con la técnica de Oaxaca (1973), detecta que existe un mayor porcentaje de las diferencias salariales que no son explicadas por las características de capital humano, con mayor impacto en las profesiones ubicadas en económico-administrativa con 77.4 por ciento y menor para ingenierías y tecnología con 50.5 por ciento.

Un trabajo más reciente es el de Mendoza y García (2009) quienes a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2006 analizan la discriminación salarial por género. Sus resultados indican que existe una diferencia salarial del 9.5 a nivel nacional y por regiones ésta varía entre 4.9 por ciento para el norte y 11.4 en el sur. Por su parte encuentran que la parte no explica de esta disparidad de remuneraciones representa el 12.4 por ciento a nivel nacional y de 18.3 para el sur en el año de referencia. Estos resultados resultan sustancialmente diferentes a los obtenidos en estudios previos y que cubren años anteriores; con lo que se pudiera suponer que se ha presentado una reducción significativa en la desigualdad salarial y especialmente un cambio en el comportamiento de las discriminación, pero la calidad de la información presentada en dicho documento no permiten suponer que los resultados son verosímiles.

### **3.- Datos y método empleado.**

#### **3.1.- Datos empleados.**

Las bases de datos empleadas en este trabajo corresponden a la ENEU 2000-2004. Dichas encuestas se homogenizan utilizando las áreas metropolitanas contenidas en la ENEU 2004 ya que son las que se mantienen para todo el periodo analizado y que sumaron 32 ciudades. La razón para utilizar este periodo se fundamenta en dos aspectos relevantes, el primero vinculado con la permanencia de la ENEU hasta el último año de referencia<sup>1</sup> y el segundo porque no existe información sobre el comportamiento de la discriminación en este periodo. Se emplea la regionalización del territorio mexicano sugerida por Hanson (2004) que divide al país en seis 6 regiones, la razón para tomar esta clasificación del territorio es que permite hacer una distinción entre estados que en principio presentarían diferentes efectos a causa de la apertura comercial, y cómo esto afecta al mercado laboral regional, en particular sobre la discriminación salarial, estos elementos permitiría distinguir esta investigación del resto, dado que no se han hecho estudios previos para este periodo ni se ha abordado el tema regional sobre este tema.

La población objetivo es el personal ocupados en edad de 16 a 65 años, con jornada laboral semanal entre 20 y 55 horas. Los salarios de los trabajadores son captados por la encuesta de forma mensual en pesos corrientes. En el trabajo empírico, se calculan los salarios a precios de 2000 referidos al segundo trimestre, deflactados con el índice de precios al consumidor por estratos de salario del Banco de México y divididos su valor por el tipo de cambio promedio del peso por el dólar en el mismo trimestre. Los trabajadores son clasificados en seis niveles de escolaridad, 11 ocupaciones y nueve actividades económicas.

#### **3.2.- Método de Blinder-Oaxaca para medir la discriminación salarial**

El cálculo de la brecha de ingresos entre géneros se genera desde las funciones de ingreso mincerianas simples estimadas para ambos sexos como se menciono anteriormente y la descomposición del diferencial de salarios con la técnica de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Donde supone la ausencia de discriminación y parte del supuesto de que los efectos generados por las dotaciones de capital humano deberían ser idénticos para ambos grupos; de forma que las diferencias en las remuneraciones solo reflejen disparidades en las dotaciones de capital

---

<sup>1</sup> A partir de 2005 la ENEU es sustituida por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que aun cuando tiene objetivos que pueden considerarse similares, presenta modificaciones en su estructura, lo que puede ocasiona alteraciones en la comparabilidad de resultados.



humano y por tanto en la productividad laboral, de no ser así las inequidades salariales podrían atribuirse a discriminación.

Las ecuaciones salariales son estimadas de forma separada para hombres y mujeres y a partir de la regresión lineal, esta pasa a través de las medias de las variables, por lo que las diferencias salariales por sexo se pueden expresar como:

$$\ln(\bar{w}_m) - \ln(\bar{w}_f) = \bar{X}'_m b_m - \bar{X}'_f b_f \quad (1)$$

Donde:

$\ln(\bar{w}_m)$  y  $\ln(\bar{w}_f)$  son las medias del logaritmo natural de ingresos de hombres ( $m$ ) y mujeres ( $f$ ).

$\bar{X}_m$  y  $\bar{X}_f$  son vectores que contienen las medias de las variables para hombres y mujeres, respectivamente, y  $b_m$  y  $b_f$  son los coeficientes estimados.

Proporcionado estos resultados, el logaritmo diferencial de ingresos puede ser descompuesto en dos vías.  $\Delta \bar{X}' = \bar{X}'_m - \bar{X}'_f$ , y  $\Delta b = b_m - b_f$ , la ecuación anterior puede escribirse de la siguiente manera:

$$\ln(\bar{w}_m) - \ln(\bar{w}_f) = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)' \beta_m + \bar{X}'_f (\beta_m - \beta_f) \quad (2)$$

El primer término es la parte de la disparidad del logaritmo de ingresos, debido a las diferencias (promedio) de las características entre hombres y mujeres, y el segundo término es la parte de la desigualdad asociado con la diferencia en las remuneraciones a las características, es decir expresa la diversa estructura de salarios. En ausencia de discriminación, hombres y mujeres debería recibir igual retornos para los mismos atributos de capital humano, entonces las discrepancias en ingresos deberían ser debido solo a diferencias en pago relacionado con las características, por tanto el segundo término podría estar interpretado como la parte de la diferencia del logaritmo del ingreso debido a la discriminación, es decir, es la parte de la desigualdad de ingreso no asociada a las dotaciones de factores. Esto es en esencia el enfoque de Oaxaca y Blinder, tal como lo refiere Neumark (1988).

#### 4.- Características del mercado laboral femenino y diferencial de salarios.

##### 4.1.- Las mujeres en el mercado laboral: estructura y remuneraciones.

Una de las características más relevantes del mercado laboral en las últimas décadas es la creciente participación de las mujeres dentro de la población económicamente activa, así mientras en 1970 la tasa de participación era de 17.6, en 2008 pasó a 42.0 por ciento (INEGI, 2009), Los factores que están detrás de dicho crecimiento son de diferente naturaleza y responden tanto a elementos que pueden considerarse coyunturales como estructurales. La información utilizada para este análisis, aunque puede considerarse como un periodo breve, permite dar cuenta de dicho fenómeno y se presenta en el cuadro 2, donde se destaca una tendencia creciente de la participación femenina en el mercado laboral.

Cuadro 2. Estructura ocupacional por sexo, 2000-2004.

Año	Hombres	Mujeres	Total
2000	61.8	38.2	100.0
2001	61.0	39.0	100.0
2002	61.1	38.9	100.0
2003	61.4	38.6	100.0
2004	60.6	39.4	100.0

Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

¿Esta creciente participación se refleja en todos los rangos de edad y niveles educativos? La información relativa al primer criterio de clasificación se presenta en el cuadro 3, del cual se pueden destacar tres elementos principales. En primer término, que con excepción de la población de 16 a 25 años, en todos los grupos se presentaron aumentos de participación<sup>2</sup>, en segundo lugar, el mayor dinamismo se registró en los grupos de 36 a 45 y de 46 a 55 años, donde el primero se consolida como el rango de edad con la mayor presencia de mujeres, mientras que el segundo es el que presenta el mayor dinamismo, hecho que sin duda es un dato notable pues parece indicar que durante este periodo las mujeres de este grupo deciden participar más activamente en el mercado laboral.

---

<sup>2</sup> Este comportamiento es distinto al que se observaba en los setentas donde las mujeres del grupo de edad más joven eran las que presentaban la mayor participación, Logan (1998)

Cuadro 3. Contribución de mujeres en el mercado laboral por grupo de edad, 2000-2004.

Porcentaje.

Año	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
2000	40.0	37.3	40.7	34.6	28.1
2001	40.7	38.6	41.4	35.2	27.6
2002	39.4	40.1	39.7	36.1	30.4
2003	38.5	38.8	41.7	36.3	28.0
2004	38.6	39.8	41.7	39.0	31.0

Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

Por su parte, el cuadro 4 presenta la contribución de las mujeres en el mercado laboral por nivel educativo. Dentro de los elementos más relevantes, se encuentra un comportamiento desigual por grados de escolaridad, aunque en general todos los niveles, con excepción de secundaria, aumentan su contribución. A partir de lo anterior, se puede establecer que el incremento de su participación laboral se dio tanto en trabajos que puede definirse como calificado (universidad y posgrado) como no calificado (sin instrucción y primaria).

Cuadro 4. Contribución de mujeres en el mercado laboral por nivel educativo, 2000-2004.

Porcentaje

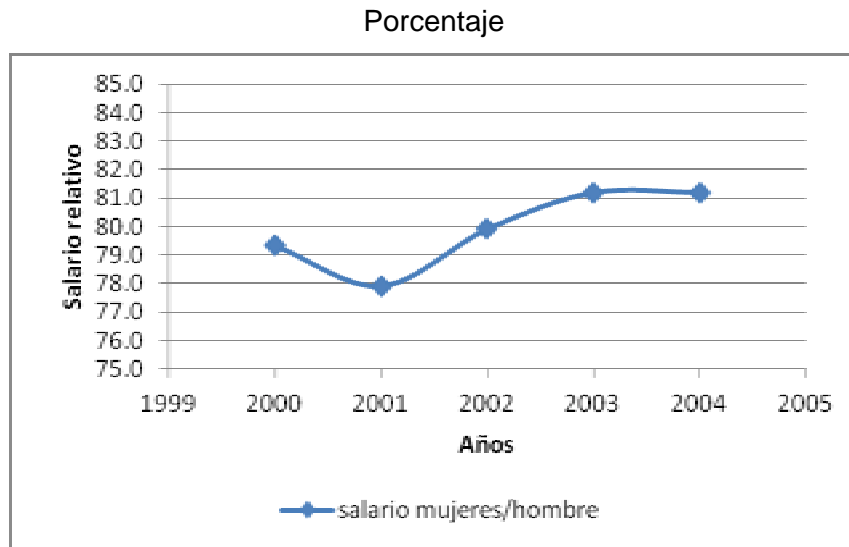
Año	Sin instrucción	primaria	secundaria	preparatoria	Universidad	Posgrado
2000	36.1	34.5	40.3	36.5	39.7	33.0
2001	37.7	35.4	39.9	39.8	40.8	35.7
2002	36.5	35.6	40.2	38.7	41.5	36.0
2003	36.4	35.0	39.5	38.3	41.1	39.9
2004	38.5	36.2	39.5	37.9	43.6	39.0

Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

¿La creciente presencia de las mujeres dentro del mercado laboral puede ser indicativa de mayor demanda de este tipo de trabajo y por tanto de mejores remuneraciones relativas? La grafica 1 presenta el salario relativo promedio de las mujeres en relación al de los hombres, en ella se puede apreciar que existe una diferencia permanente de remuneraciones favorable a los hombres y representa aproximadamente el 20.0 por ciento, aunque parece mejorar ligeramente, pero debemos reconocer que es un periodo corto como para derivar conclusiones más generales.

Gráfica 1. Salario promedio relativo de los mujeres en relación a hombres, 2000-2004.



Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

¿Estas diferencias se mantienen considerando criterios como edad y niveles educativos?, dos factores relevantes en la formación de capital humano. Al respecto el cuadro 5 presenta los salarios relativos por sexo y grupo de edad. La información que aporta este cuadro permite establecer que persistentemente las mujeres en promedio reciben remuneraciones inferiores a la de los hombres del mismo grupo demográfico y estas diferencias varían por año y rango de edad, desde 7.1 hasta 32.8 por ciento.

Finalmente, si nos preguntamos: ¿existen algunos rangos de edad con mayores diferencias salariales por sexo? La respuesta, a partir de la información que proporciona el cuadro 5 sería afirmativa, pero además, un dato interesante es que la desventaja salarial femenina parece aumentar con la edad, dado que el salario relativo promedio para todos los años, así lo indican, al pasar de 7.9 por ciento de desventaja para el grupo más joven hasta 29.2 por ciento para los de mayor edad.

Cuadro 5. Salario de las mujeres en relación a los hombres por grupo de edad, 2000-2004.

Porcentaje

Año	16-25	26-35	36-45	46-55	56-65
2000	91.5	87.1	69.9	71.6	68.4
2001	92.0	81.7	68.9	73.3	75.3
2002	92.8	84.1	73.6	71.2	69.8
2003	91.1	84.8	75.7	73.1	73.0
2004	92.9	81.8	78.2	73.9	67.2

Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

Bajo esta clasificación en el cuadro 6, al igual que la anterior, existe diferencias salariales relativas a favor de los hombres con rangos que van desde 10.7 para los de secundaria hasta 33.0 por ciento para los que se encuentran sin instrucción. Algunos elementos adicionales a destacar de la información proporcionada por el cuadro 6, son que no parece existir, al menos a simple vista, señales claras que indiquen que las diferencias salariales tienden a reducirse en el tiempo, además las mayores desventajas se presentan en los niveles con menor y mayor instrucción, hecho que resulta interesante, si pensamos que la educación constituye uno de los elementos más importantes para reducir la desigualdad de ingresos, dado su relevancia en la formación de capital humano, no obstante, en los niveles universitarios y posgrado el salario promedio de los hombres supera en más de 25.0 por ciento el de las mujeres, indicando que bajo el supuesto de ausencia de discriminación, la diferencia de experiencia y de otros factores adicionales es de esa magnitud.

Cuadro 6 Salario de las mujeres en relación a los hombres por nivel educativo, 2000-2004.

Porcentaje

Año	Sin instrucción	primaria	secundaria	preparatoria	Universidad	Posgrado
2000	65.4	73.8	88.0	80.8	71.6	65.5
2001	68.3	74.4	89.5	80.2	68.2	63.6
2002	69.0	77.6	89.7	78.9	70.4	69.0
2003	65.2	74.5	90.3	82.5	70.5	69.3
2004	67.0	75.7	89.2	82.1	70.3	70.3

Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

#### **4.2.- Diferencial de salarios y descomposición.**

En general la capacidad explicativa del modelo, expresado mediante el indicador  $R^2$  ajustado, está en niveles convencionales, 0.37 para hombres y 0.40 en mujeres. Un segundo paso es proceder a calcular el salario promedio por sexo, el cual se expresa como el logaritmo del salario mensual en dólares de 2000, condicionado por la media de la distribución, los resultados se presentan en las primeras dos filas del cuadro 7, donde se puede apreciar una diferencia salarial entre ambos sexos a favor del hombre en cada uno de los años analizados (fila 3), la cual varía sobre el 20.0 por ciento, que es similar a lo observado en la grafica 1.

La descomposición de las diferencias en términos absolutos se presenta en las filas 4 y 5, la primera correspondiente a la parte asociada a los atributos y la segunda aquella no relacionada con los características; es decir, la disparidad no explicada, misma que es considerada como discriminación salarial, mientras que los términos relativos se presentan en las filas 6 y 7 en el mismo orden. Los resultados en el cuadro 7 permiten establecer, que no solo existe una diferencia salarial por sexo de aproximadamente 20.0 por ciento a favor de los hombres y que se mantiene estable durante el periodo de análisis, sino que la mayor parte de las brechas se deben a la porción no explicada por los atributos de capital humano, la cual puede vincularse a la discriminación salarial por sexo; así, se puede establecer que en promedio la discriminación salarial, para las 32 ciudades (6 regiones) que se incluyen en el análisis, en contra de las mujeres, equivale al 17.0 por ciento del salario. En el año 2000 la parte no explicada del diferencial es de 84.8.5 por ciento, proporción que alcanzó su máximo en el 2003, con lo que se puede establecer una tendencia creciente.

A partir de lo anterior se puede afirmar que aun cuando el diferencial salarial total por sexo se mantiene relativamente estable, alrededor del 20.0 por ciento, la participación de la discriminación salarial dentro del diferencial sí aumentó; por lo tanto, se puede decir que durante el periodo 2000-2004, en el mercado laboral de México existe discriminación salarial en contra de las mujeres que laboran en actividades remuneradas, y que de acuerdo a las estimaciones realizadas a partir de la metodología convencional, el nivel de discriminación salarial absoluta es de aproximadamente 17.0 por ciento.

Cuadro 7. Descomposición del diferencial de salarios por sexo en México, 2000-2004

	<b>Indicadores</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
1	Salario promedio masculino	5.752	5.828	5.906	5.978	5.951
2	Salario promedio femenino	5.549	5.618	5.704	5.788	5.757
3	Diferencia salarial	0.203	0.210	0.202	0.190	0.194
4	Atributos	0.031	0.040	0.028	0.014	0.025
5	Discriminación absoluta	0.172	0.170	0.174	0.176	0.169
Discriminación relativa						
6	% Explicado (atributos)	15.2	18.9	13.7	7.5	13.1
7	% No explicado (discriminación)	84.8	81.1	86.3	92.5	86.9
8	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

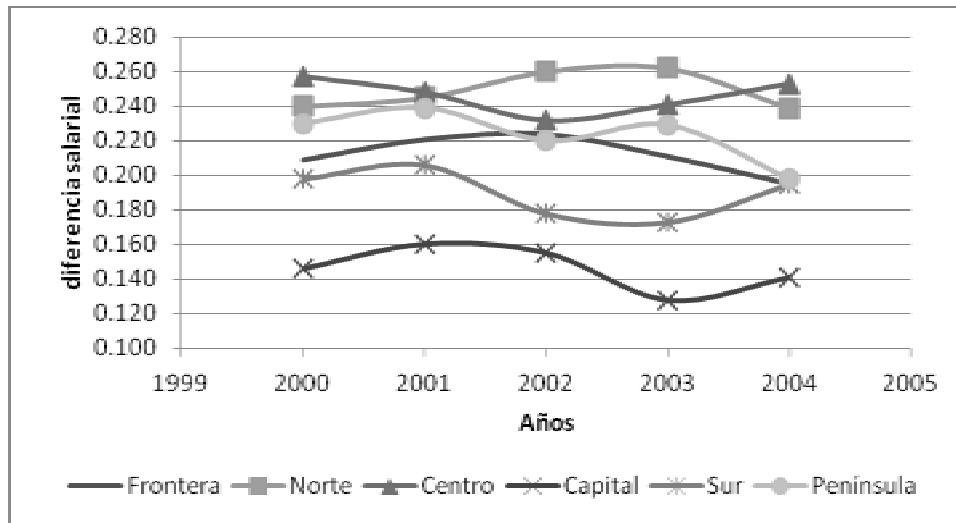
Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

### **Discriminación salarial regional.**

Iniciamos mostrando la disparidad salarial total por sexo, misma que presenta en la gráfica 2, de la cual se pueden destacar, fundamentalmente dos elementos. El primero, además de la existencia de diferencias en las remuneraciones promedio por género para todas las regiones, es la presencia de disparidades salariales importantes entre las mismas, donde la mayor magnitud se observa para el Centro, la cual se ubica en aproximadamente 25.0 por ciento, mientras la Capital muestra niveles de desigualdad 10.0 puntos porcentuales inferiores a estos; lo que permite establecer que la disparidad salarial entre regiones es importante y no podemos hablar de homogeneidad.

El otro elemento a señalar es el hecho de que prácticamente no se presentan cambios en el orden por regiones, indicando que los niveles de desigualdad existentes dentro de las regiones están vinculados con elementos estructurales, dado que permanecen en el tiempo y mantienen un orden. Con excepción de la Península, no se aprecia una tendencia que indique una reducción de las disparidades salariales o hacia la convergencia entre ellas.

Grafica 2. Disparidad salarial total por sexo, por regiones, 2000-2004.



Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

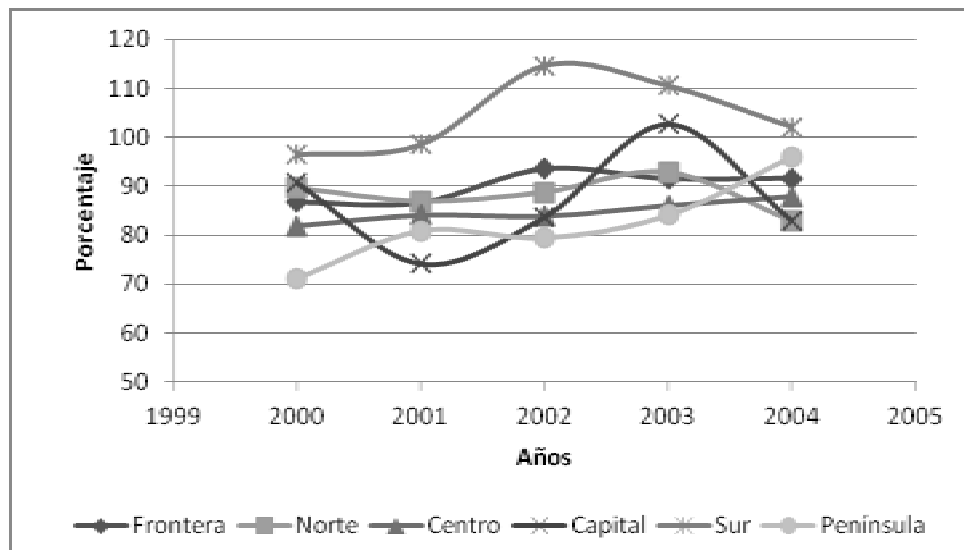
En primer término a destacar es que los mayores remuneraciones de la Frontera, no se vinculan con los tasas de rendimiento educativo, ni con la retribución a la experiencia, aspectos que se ubican por debajo del promedio regional, sino con el elevado piso salarial, que es superior al resto de las regiones, esto se cumple para ambos sexos; el segundo elemento es que la Capital presenta los rendimientos educativos más elevados, pero la remuneración a la experiencia es inferior al promedio, mientras que el piso salarial puede considerarse elevado; por otra parte, las regiones Norte y Península presentan su mayor rendimientos en la experiencia, mientras que el Sur tiene desventaja relativa en las remuneraciones iniciales, (piso salarial) especialmente en mujeres, mientras las rendimientos educativos de los hombres son inferiores al promedio, (8.0 %) y en mujeres se ubica en el 11.0 por ciento.

A partir de las estimaciones salariales se procedió a la descomposición de las diferencias salariales por sexo dentro de las regiones, de la cual es posible determinar dos elementos. Primero, la parte de la inequidad de ingresos no asociada a las características del capital humano, es decir la proporción del total no explicada y vinculada con la discriminación, y el segundo, el nivel de desigualdad salarial asociado a la discriminación. La grafica 3 presenta el primer elemento, donde se puede destacar fundamentalmente tres aspectos: i) la parte no explicada de la desigualdad total por sexo es elevada y en todas las regiones/año representa más del 70.0 por ciento, ii) en algunas regiones y años (Sur y Capital) el porcentaje es superior al 100.0 por ciento, lo que implica que de acuerdo a las características laborales promedio,



misma que se reflejarían en la productividad, las mujeres, en ausencia de discriminación, deberían tener una remuneración promedio superior a la de los hombres, por tanto en estos casos la discriminación es mayor que la desigualdad salarial total, y finalmente iii) en general parece apreciarse una tendencia hacia la homogenización regional del porcentaje de la desigualdad no asociada a características laborales, aunque ésta es hacia mayores niveles, lo que indicaría que para todas las regiones, una mayor proporción de la desigualdad salarial por sexo está vinculada con la discriminación, en este sentido, las modificaciones o diferencias en la estructura económica de las regiones no parecen reflejarse en la discriminación salarial por género.

Gráfica 3. Proporción de la desigualdad salarial por sexo no explicada, por regiones, 2000-2004. Porcentaje



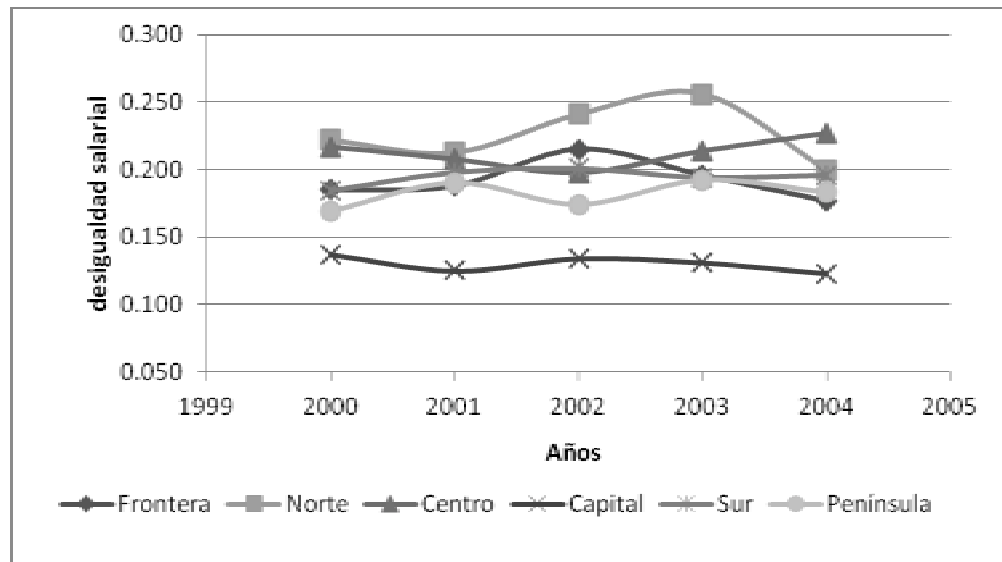
Nota: información considerando las 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

La información sobre el nivel de desigualdad salarial regional asociado a la discriminación se presenta en la gráfica 4, donde se puede apreciar que al inicio del periodo la magnitud de la discriminación es heterogénea, con niveles entre 13.7 por ciento para la Capital y 22.2 por ciento para el Norte, a lo largo del lapso de análisis se aprecia variaciones relevantes entre regiones pero al fin se aprecia una tendencia hacia la convergencia alrededor del 20.0 por ciento, con excepción de la Capital que se ubica en niveles inferiores, mostrando diferencias importantes con el resto de las regiones.

A partir de este comportamiento se puede establecer que si se eliminara la discriminación salarial por género, la desigualdad en las remuneraciones se reduciría significativamente.

Gráfica 4. Discriminación salarial absoluta por regiones, 2000-2004.



Nota: información considerando 32 ciudades o áreas metropolitanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEU, varios años.

## Conclusiones.

El estudio de la desigualdad salarial por sexo, así como la exploración y medición de la magnitud de ésta, asociada con la discriminación salarial, un tema que ha captado la atención de los estudiosos del mercado laboral en distintos países y los resultados indican que no obstante la utilización de diferentes fuentes de información y periodos de tiempo, persiste la presencia de discriminación salarial, donde México no es la excepción y los estudios previos así lo muestran.

La estimación de las ecuaciones salariales permitieron identificar diferencias salariales del orden del 20.0 por ciento a favor de los hombres y la posterior descomposición del ingreso confirmaron que más del 85.0 por ciento de estas diferencias están asociadas con la discriminación, dado que son diferencias no atribuibles a las dotaciones de capital humano. Esta proporción “no explicada” es comparable a los niveles obtenidos en estudios de otros países, así como con algunos en México. Por regiones se aprecia un comportamiento heterogéneo donde las diferencias oscilan entre 15.0 y 25.0 por ciento, con niveles de

discriminación que tienden a converger en el 20.0 por ciento, con excepción de la región Capital que se ubica sobre el 13.0 por ciento.

A partir de lo anterior es posible sostener, que existe un espacio para la implementación de política que fomenten una mayor igualdad de género en las remuneraciones, dado que la eliminación de la discriminación reduciría la desigualdad salarial en aproximadamente el 85.0 por ciento; por otra parte, los indicadores de desigualdad y discriminación salarial por regiones no parecen presentar diferencias importantes, no obstante que la apertura económica imprimió una diferenciación en las estructuras económicas regionales.

### **Bibliografía.**

**Autor David** (2003), Lecture Note: The Economics of Discrimination — Theory, MIT, Mimeo, Pp. 18.

**Becker Gary, S** (1971). The Economics of Discrimination, The University of Chicago press. Second edition, Chicago, Pp. 179.

**Blinder, Alan.** (1973). “*Wage Discrimination: Reduced Forms and Structural Estimates*”. Journal of Human Resources. Pp. 436-455.

**Castro David** (2005) Salarios y desigualdad territorial en las áreas urbanas de México, 1992-2002, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.

**Chi, Wei; Li, Bo and Yu, Qiumei** (2007). “*Decomposition of changes in earnings inequality in China: A distributional approach*”. School of economics and management, Tsinghua University. Paper No. 3806. Pp. 1-34.

**De la Rica, S y Ugidos, A** (1995). “*¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?*”. Investigaciones Económicas. Vol. 19 (3). Septiembre, Pp. 395-414.

**Di Paola, R y Berges, M** (1997). “*Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para Mar de la Plata*”. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad nacional de Mar de la Plata. Pp 1-15.

**Di Pasquale, A, E y Atucha, A, J** (2003). “*Brechas salariales: Discriminación o diferencias de productividad*”. Momento Económico. Núm. 126, Marzo-Abril de 2003. Pp. 23-33.

**Fuentes, Jeanette; Palma, Amalia y Montero, Rodrigo** (2005). “*Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global*”. Estudios de Economía. Vol. 32, Num. 2. Diciembre. Pp. 133-157.

**García Brigida y Oliveira de Orlandina** (2003), “Trabajo e ingreso de los miembros de las familias en el México Metropolitano”, en De la Garza y Salar (Coord.) La situación del Trabajo en México, 2003. UAM-IET-Plaza y Valdes, pp. 77-96.

**García Brigida y Oliveira de Orlandina** (1994), Trabajo femenino y vida familiar en México, El Colegio de México.

**García Brigida y Oliveira de Orlandina** (1990a), “Expansión del trabajo femenino y transformación social en México”, en México en el umbral del milenio, El Colegio de México.

**García Brigida y Oliveira de Orlandina** (1990b), “El trabajo femenino en México a finales de los ochenta” en Ramírez Bautista y Dávila Ibañez (Coord) Trabajo femenino y crisis en México: tendencias y transformaciones actuales, UAM.

**García José Ignacio y Morales María Dolores.** (2006) “Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía”, Centro de Estudios Andaluces, Documento de trabajo, serie Economía E2006/18. Pp. 36.

**Hanson, Gordon** (2004), “What has happened to wages in México since NAFTA? Implications for hemispheric free trade”, en: *FTAA and Beyond: Prospects for Integration in the Americas*, Tony Estevadeordal, Dany Rodrick, Alan Taylor, Andres Velasco, eds. Cambridge Harvard University Press.

**Hernández, M. P** (1995). “Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España”. Investigaciones Económicas, Vol. 19 (2). Mayo, Pp. 195-215.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía** (2009), Mujeres y hombres en México, 2009, INEGI-Imujer, Décimotercera Edición.

**Logan** (1998), “Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo”, Papeles de Población, No. 15, pp. 95-125.

**Martínez, Jasso Irma y Acevedo, Flores Gloria** (2004). “La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral”. Ciencia, UANL. Vol. 7. Núm.1. Enero-Marzo, Pp.66-71.

**McConnell, Campbell; Bruce, Stanley y McPherson, David** (2003). Economía laboral. Sexta edición adaptada. Mcgraw-Hill Interamericana de España, Pp. 625. Barcelona

**Mendoza Eduardo y García Karina** (2009) “Discriminación salarial por género en México”, Problemas del Desarrollo, Vol. 40, núm. 156, enero-marzo, Pp. 77-99.

**Mincer, Jacob** (1974). Schooling, experience, and earnings, NBER, Columbia University Press. New York, Pp. 152.

**Neumark, David** (1988). *“Employers’ discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination”*. The Journal of Human Resources, Vol. 23, No. 3, Pp. 279-295.

**Oaxaca, Ronald**. (1973). *“Male-female wage differentials in urban labour markets”*. International Economic Review, Pp. 693-709.

**Oaxaca Ronald. y Ranson Michael** (1994) *“On discrimination and the decomposition of wage differentials”*, Journal of Econometrics, Vol. 61, Pp. 5-21.

**Ramos, Vicente; Rey-Maqueira, Javier y Tugores, María** (2002). *“Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en el turismo”*. Universitat de les Illes Balears, España. Vol. 4. Num. 1. Pp. 239-258.

**Rendón Teresa** (2003). Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX. Universidad Nacional Autónoma de México. Primera edición. Pp. 283.

**Rodríguez Reyna Elizabeth. y Camberos Mario**. (2007), *“Análisis de la discriminación de la mujer en Hermosillo, Sonora”*, Revista Política y Cultura, Núm. 28. Universidad Autónoma Metropolitana- Xochimilco. Pp. 225-256.

**Ullibarri, A, M** (2003). *“Diferencias salariales entre los sectores públicos y privados por género, escolaridad y edad. El caso de España”*. El Trimestre Económico. Fondo de cultura económica México. Vol. LXX (2). Núm. 278. México, Abril-Junio, Pp. 233-253.