



# Análisis espacial de la desigualdad salarial y la precariedad laboral en el sector turístico mexicano

## *Spatial analysis of wage inequality and precarious work in the Mexican tourism sector*

Roldán Andrés Rosales, Miguel Ángel Mendoza González\*,  
Luis Quintana Romero

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Recibido el 30 de septiembre de 2022; aceptado el 20 de febrero de 2023  
Disponible en Internet el: 21 de febrero de 2023

### Resumen

La desigualdad salarial y la precariedad laboral han sido objeto de estudio en las últimas décadas en México. Son problemas que se han generalizado más para las mujeres trabajadoras mexicanas en las Zonas Metropolitanas (ZMs) del país que para los hombres. Esta situación es aún más grave en el sector turístico, en donde el empleo formal es temporal y es altamente dependiente de los flujos de turistas. Mediante la estimación de un modelo econométrico de panel espacial y haciendo uso de la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de México, en este trabajo se presenta evidencia de que las mujeres son las que más predominan como fuerza laboral en el sector turístico y son también las que ocupan los empleos más precarios. Las mujeres perciben remuneraciones por debajo de dos salarios mínimos en las distintas ZM, mientras que los hombres obtienen más de tres salarios mínimos en el mismo sector. Aunado a lo anterior, los destinos que atraen a turistas internacionales y que son los mejores pagados, tienen también una predominancia de hombres, mientras que las mujeres son relegadas al resto de los destinos turísticos.

Código JEL: C01, I30, J21, J81, Z30

Palabras clave: desigualdad salarial; precariedad laboral; pobreza; sector turístico

---

\* Autor para correspondencia

Correo electrónico: [mendozag@unam.mx](mailto:mendozag@unam.mx) (M. A. Mendoza González).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4828>

0186- 1042/© 2019 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

## Abstract

Wage inequality and precarious work have been the object of study in Mexico for the last decades. These problems have been aggravated even more for female workers in the Metropolitan Area of Mexico, than for male workers. This situation is worse in the tourism sector, where formal employment is temporary and highly dependent on tourism flows. By estimating an econometric model with spatial panel data and using information of the Occupation and Employment National Survey, this work presents evidence that women are the predominant work force of the tourism sector, but also, they are the ones with the most precarious jobs. Women earn less than two minimum wages in different zones of the Metropolitan Area, whereas men of the same sector receive more than three minimum wages. In addition, in destinations that attract international tourism, and that have higher wages, it is men who occupy most of the jobs, while women are relegated to other destinations.

*JEL Code:* C01, I30, J21, J81, Z30

*Keywords:* wage inequality; precarious work; poverty; tourism sector

---

## Introducción

La terciarización productiva en México ha agudizado no sólo la precarización laboral sino también la desigualdad salarial como lo muestran Andrés-Rosales, Czarnecki, y Mendoza-González, (2019), además se ha empobrecido a la clase trabajadora por la flexibilización laboral (Martínez-Liceriom, Marroquín-Arreola, y Ríos-Bolivar, 2019; Andrés-Rosales, Carbajal-Suárez, y Mendoza-González, 2021). Esta problemática ha sido más grave en el sector de servicios y principalmente en el turismo. En este sector, la flexibilidad laboral, la temporalidad, la ausencia de contratos y la existencia de trabajadores no sindicalizados son una constante. Esta situación es mucho más grave en los estados del país en donde el sector turismo determina el crecimiento del Producto Interno Bruto Estatal (PIBE), debido a su fuerte peso en la generación de empleo (Méndez, et al., 2013).

En casi todas las entidades federativas del país, la mayoría del empleo ofrecido en el sector turístico, además de ser estacional, no es precisamente brindado con vacantes dirigidas a puestos “directivos, sino que se trata de empleo a tiempo parcial para trabajadores, que en general, carecen de conocimientos especializados en turismo y que incluso, proceden de otros sectores de la economía como el sector primario” (Méndez, et al., 2013: 706). La misma flexibilización del mercado laboral existente en el sector, sumado a la demanda estacional, provoca que la especialización laboral sea complicada y los trabajadores con mayores habilidades emigren a sectores en donde las condiciones laborales son menos precarias. Este flujo es posible en regiones donde el sector turístico sirve como complemento del crecimiento de la región, porque son otros los sectores que determinan su crecimiento, como podría ser el sector industrial o de servicios financieros. Sin embargo, en ausencia de otros sectores productivos, no existen alternativas para que los trabajadores busquen mejores opciones laborales en sus lugares de residencia y lo que se observa son fugas de trabajo especializado a otros países o regiones.

México tiene una gran diversidad en recursos naturales, culturales y gastronómicos, lo cual posibilita que los turistas estadounidenses y de otras regiones lo prefieran como uno de sus destinos vacacionales. Sin embargo, a pesar de que existen regiones del país que atraen más al turismo internacional, la precariedad laboral y la desigualdad salarial son una de las constantes en el sector, situación que se agudizó con la pandemia de la Covid-19 en 2020. Sumado a lo anterior, muchos sectores y lugares aledaños a los centros turísticos no se vinculan con el sector ni con la región turística en algunas de las Zonas Metropolitanas de México (ZMs) por lo que los efectos positivos del turismo no se derraman en el conjunto de su región de influencia.

Dada la importancia del empleo formal como detonante del desarrollo de una región, la precariedad laboral y la desigualdad salarial tienden a limitar y frenar las posibilidades de este desarrollo. El hecho de que los trabajadores no cuenten con un seguro social, un contrato laboral, que ganen menos de dos salarios mínimos y no estén sindicalizados, implica incertidumbre laboral para los trabajadores del sector, lo que se refleja en el crecimiento del empleo precario (Rogers y Rogers, 1989; Andrés-Rosales, Czarnecki, y Mendoza-González, 2019). Aunque algunos estudios demuestran que el sector turístico ayuda a disminuir la pobreza en las zonas turísticas (Ponce, Aguirre-Padilla, Oliveira, Álvarez-García, y Río-Rama, 2020), no es una generalidad para todos los países y todas las regiones, posiblemente pueden reducir la pobreza en regiones donde este sector sirve como complemento del crecimiento y desarrollo de la región, pero en regiones donde es el determinante principal del empleo y el crecimiento económico, la precariedad laboral, la desigualdad salarial y la pobreza por ingresos son más graves. También se ha estudiado el efecto diferencial del turismo nacional e internacional, en donde este último es considerado una fuente de divisas y que, como cualquier sector exportador, da lugar a efectos positivos en la cuenta corriente de la balanza de pagos y en los ingresos del gobierno, las familias y los sectores productivos (Archer, Cooper y Ruhanen, 2009).

Lo anterior significa que el crecimiento del sector turístico potencialmente puede contribuir al crecimiento, ofrecer empleos mejor remunerados y menos precarios, pero esto depende de la forma en que se complementa con otros sectores y del tipo de turismo que predomina en una región específica.

De ahí que en este trabajo se plantean las siguientes preguntas: ¿Es el trabajo femenino más precario que el masculino en un sector con gran participación de las mujeres como lo es el sector turístico mexicano? ¿Existe una fuerte desigualdad salarial de género en este sector? ¿La desigualdad salarial tiene efectos de vecindario o de contagio espacial en las diferentes ZMs? Con estas preguntas, se define como el objetivo principal investigar si las Zonas Metropolitanas que atraen al turismo cuentan con empleos menos precarios y es menor la desigualdad salarial.

Bajo las premisas anteriores, la hipótesis de este trabajo es la siguiente: la brecha salarial entre hombres y mujeres tiende a disminuir en el sector del turismo no por la mejora en las condiciones laborales de las mujeres, sino cuando la precarización laboral de los hombres se agudiza.

Para comprobar las premisas anteriores, el trabajo se divide en cuatro grandes apartados. En el primero se aborda la importancia del turismo para la generación del empleo y su papel para influir en el desarrollo regional. En el segundo se describen los datos utilizados y el modelo econométrico espacial que se utilizará para la inferencia estadística-econométrica. En el tercero, se presentan los principales hallazgos y, finalmente, en el último apartado se encuentran las conclusiones obtenidas en la investigación.

## **Discusión teórica sobre la desigualdad salarial y precariedad laboral**

El empleo formal ha sido considerado como el detonante principal del desarrollo individual de un trabajador. Mediante el salario que una persona recibe por su trabajo en el sector formal podría mejorar sus condiciones de vida y gozar de cierta movilidad social (Robles, et al, 2019). Sin embargo, “en los mercados de trabajo se modificaron las dinámicas laborales, mediante una reorganización productiva y empresarial orientada a cambiar los procesos de trabajo, que han permitido crear ocupaciones, sobre todo, en el sector terciario. El resultado de todos estos cambios fue la pérdida del carácter cohesionador que se adjudicaba tradicionalmente al trabajo, y que facilitaba la integración entre las capas sociales” (Ibidem, 2019:4).

Estas modificaciones se agudizaron con la terciarización productiva. El sector de servicios comenzó a determinar en gran medida el empleo y la producción, no sólo en México sino a nivel internacional (Andrés-Rosales, Czarnecki, y Mendoza-González, 2019), lo característico del crecimiento de este sector es que va de la mano con una mayor desigualdad salarial y precariedad laboral.

La desigualdad salarial ha sido discutida por autores como Rodríguez-Pérez y Germán-Soto (2021), Rodríguez-Pérez y Aguilar-Arredondo (2021), Mendoza-González (2020) y Ponce, et al., (2021), donde enfatizan la tendencia del salario femenino durante las últimas décadas tanto en México como en América Latina. Muestran que la desigualdad salarial no sólo sigue persistiendo en la región, sino que se ha complicado mucho más con la pandemia sufrida a partir del 2020 en México y en Latinoamérica. También se ha considerado que en el sector de servicios se ofrecen trabajos más precarios que en el sector manufacturero (Andrés-Rosales, Bustamante y Argumosa, 2019). Sin embargo, la precarización laboral es un fenómeno que se ha ido generalizando en muchos sectores como es el caso del turístico (Martínez-Gayo, 2019; Martínez-Gayo y Martínez-Quintana, 2020).

La precarización laboral es una de las causantes de que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres haya disminuido en México; es decir, no es que las mujeres hayan mejorado sus condiciones salariales con relación a los hombres, sino que más bien, la precarización laboral tanto de los hombres como de las mujeres ha influido en la disminución de la brecha salarial existente en México (Andrés-Rosales, Czarnecki, y Mendoza-González, 2019). La precarización laboral se ha agudizado mucho más por la terciarización productiva de la economía mexicana, sobre todo, porque vino de la mano con la flexibilización del mercado laboral. Definiendo a la flexibilidad laboral como “la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias” (Dahrendorf, 1986:10). Otros autores plantean que la flexibilidad laboral es un proceso de cambio del mercado laboral que reduce los niveles de protección de los trabajadores y convierte al contrato en un instrumento flexible que se acomoda a la búsqueda de beneficios por parte de las empresas (Chávez, 2001; Camacho, 2014; Martínez-Licerio, Marroquín-Arreola, y Ríos-Bolívar, 2019)

Según la CEPAL (2000), “la flexibilización del mercado de trabajo ha ido en aumento, (que, aunque presenta todavía una porción minoritaria de la fuerza de trabajo global, no más del 30%); el sector estable o protegido tiende a retroceder, con ello el empleo precario crece rápidamente. Se trata del nacimiento y desarrollo de un segmento de trabajadores crecientemente precarizados tanto en sus relaciones contractuales con el empleador” (citado por Méndez et al, 2013:717).

Siguiendo a Rogers y Rogers (1989), Andrés-Rosales, Czarnecki, y Mendoza-González (2019), Quintana et.al. (2019), el empleo precario es aquel en donde el trabajador no cuenta con un trabajo estándar en el que goce de los siguientes derechos laborales: i) seguridad social: que implica tener trabajadores sanos, que no deban preocuparse por gastar de sus propios ingresos cuando se enfermen; ii) contrato laboral: que los trabajadores tengan certidumbre laboral, sobre todo, que tengan la seguridad de permanecer en cierto periodo del tiempo en un trabajo determinado y les permita estabilidad, no sólo laboral sino emocional, que puedan planear su futuro inmediato. Cuando la inestabilidad e incertidumbre están presentes, es complicado que el trabajador pueda hacer planes sobre su vida personal y profesional en la empresa y región; iii) sindicalización: el hecho de que las personas no estén afiliados a algún sindicato los deja a la deriva ante las injusticias y abusos de las empresas. Además de que son presa fácil para la explotación laboral; iv) un salario adecuado: si el salario no es suficiente para que los trabajadores puedan obtener una vivienda propia, mejoren su nivel de vida, brinden educación a sus hijos y obtengan una buena alimentación, estarán en una situación de precariedad salarial.

Otros autores, como Vejar (2014), consideran que la precariedad es una condición, un fenómeno emergente, una forma de estar en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social. De esta forma, el concepto de precariedad laboral tiende a

asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral, un lugar donde el trabajador se encuentra desprotegido ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen. Aunque “el problema con la precarización laboral es que apunta al hecho de que la precarización no solo se debe a una duración limitada del contrato, sino también a la insuficiencia salarial y la progresión salarial, la falta o la reducción del acceso a las leyes legales y la protección social, y la organización de los procesos laborales y el control laboral” (Martínez-Licerio, Marroquín-Arreola, y Ríos-Bolívar, 2019:115)

En estudios de la OIT (2001) y de la CEPAL (2000), se constata que el grado de precarización resultante del crecimiento de los trabajadores temporales, con o sin contrato, ha aumentado en todas las ramas de actividad y en todos los países. En estos estudios se observa que este proceso ha sido relativamente más pronunciado en la actividad comercial y en los servicios (Méndez, et al., 2013). Aunque el menor aumento relativo de la precarización se observa en la industria (Andrés-Rosales, Czarnecki, y Mendoza-González, 2019; Andrés-Rosales, Carbajal-Suárez, y Mendoza-González, 2021). Con la pandemia de la Covid-19, la precariedad y la desigualdad de salarios entre los hombres y mujeres se vio incrementada (Salas, et al., 2020). Sin embargo, son las mujeres las que resultan más afectadas por las crisis económicas debido a su mayor vulnerabilidad laboral (Rodríguez-Pérez y Germán-Soto, 2021; Rodríguez y Germán, 2021; Salas, et.al. 2022).

La precariedad laboral en México ha sido una constante, pues si bien tiende a aumentar durante los periodos de crisis económicas, se mantiene como una de las características principales del mercado laboral (Rubio, 2017). También existe evidencia en el sentido que los ciclos propios de cada región en México tienen un efecto diferenciado en los salarios y en las condiciones laborales de hombres y mujeres (Rodríguez-Pérez y Germán-Soto, 2021). Por tal razón, el análisis de la precariedad laboral y sus efectos tiene que diferenciarse no solo por sector productivo sino también por género y por región. En este trabajo y siguiendo esta última argumentación, se muestra que las mujeres representan una reserva laboral flexible en el mercado de trabajo, que son prescindibles en épocas recesivas, contrariamente a lo que ocurre con los hombres (Rodríguez-Pérez y Aguilar-Arredondo, 2021). Esto implica que en tiempos de auge, las mujeres son requeridas, pero en tiempos de crisis o de pandemia, son las primeras en ser despedidas al presentar condiciones laborales de mayor vulnerabilidad y precariedad.

En suma, las mujeres tienen las mayores probabilidades de convertirse en trabajadoras pobres por el bajo salario que perciben, esto es así porque cuentan con empleos de baja calidad, de duración determinada, con gran rotación de la fuerza laboral y con una presencia importante de la contratación en su modalidad a tiempo parcial (García y Ibáñez, 2017; Rivera, 2019; Martínez-Gayo, 2019).

Los estudios sobre la precarización del trabajo en México muestran que no solo es un resultado del tipo de sector productivo que suele atribuirse a la expansión del sector de los

servicios, sino también es producto de un marco institucional deficiente que, bajo los gobiernos neoliberales, se fue deteriorando para elevar la flexibilización laboral (Quintana, 2016; Murillo-Villanueva, Carbajal-suárez, y De Jesús-Almonte, 2021).

Algunos autores muestran que esta tendencia es generalizada en el mercado laboral mexicano porque el registro de trabajadores temporales en el seguro social (IMSS) se han incrementado mucho más que de los trabajadores permanentes, que vino a complicarse con la pandemia, pero que era una tendencia generalizada en México antes de la pandemia (Torres, 2020; Andrés-Rosales, De Jesús-Almonte, y Carbajal-Suárez, 2021).

Si bien es cierto que una gran parte del empleo en México tiende a la precarización y existe una mayor discriminación en contra de las mujeres, es en el sector turístico en donde esta situación se vuelve más grave debido al mayor peso relativo que tiene el empleo femenino en el sector. El comportamiento de la precariedad laboral en el turismo no sigue un patrón homogéneo, en la medida en que tiende a diferir según los distintos tipos de turismo y la estacionalidad del sector (Andrés-Sarasa, 1998). Para complicar más la situación, Martínez-Gayo y Martínez-Quintana (2020) consideran que las mujeres del sector enfrentan segregación ocupacional ya que lidian con obstáculos para el ascenso además de bajos salarios.

## **El sector turístico y el empleo en México**

En México, la terciarización productiva es una realidad; según el INEGI (2020), la participación del sector terciario en el PIB total era del 64%, sector secundario 28%, mientras que el sector primario participaba con un 3%. Con información del cuarto trimestre del 2020 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el 12.5% de la población ocupada se concentró en el sector primario, el 25% en el secundario (16% sector manufacturero) y 62% en el sector terciario (7% en restaurantes y servicios de alojamiento). Históricamente en México, la población ha estado compuesta mayoritariamente por mujeres; en 2020 el Censo de Población contabilizó que las mujeres representaban el 51.2% de la población del país.

Si el análisis se realiza por sexo, los datos indican que de los 126,880, 395 habitantes del país, un total de 55,653,440 formaban parte de la población económicamente activa (PEA), de los cuales 53,124,071 eran ocupados y 2,529,369 desocupados a finales de 2020.

Los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del cuarto trimestre de 2020 permiten observar que el 51.4% de la población total mexicana son mujeres y 48.6 % hombres. De la población total femenina se encontraban ocupadas el 31.7% y no disponibles el 36.7%. Mientras que de la población total de los hombres el 41% se encontraban ocupados y solo el 13.4% no estaban disponibles. Esta

situación muestra que, pese a la mayor presencia demográfica de las mujeres, el mercado laboral mexicano tiene un sesgo de género en contra de las mujeres.

La situación de las mujeres es aún más grave si se examina la distribución salarial. En la tabla 1 se muestra la distribución espacial de 1 a 3 salarios mínimos que recibieron los trabajadores mexicanos en las distintas Zonas Metropolitanas (ZMs) en 2021. Del total de la población ocupada de cada ZM, las columnas 3 y 4 reflejan el porcentaje de la informalidad de los trabajadores ocupados de hombres y mujeres. Es posible constatar que en su mayoría son hombres los que se encuentran en el mercado informal, aunque en algunas ZMs como San Luis Potosí y Oaxaca, la informalidad laboral de las mujeres es mayor que en el resto del país. Las columnas 1 y 2 representan el porcentaje total de mujeres y hombres ocupados, el mayor porcentaje lo representan los hombres y encontramos que hay ZMs con una elevada participación laboral de los hombres como es el caso de Monterrey (61%), Saltillo (64%) y Tijuana (de casi 62%).

Referente al salario que reciben los hombres y las mujeres, son las mujeres las que reciben salarios más bajos que los hombres, tal y como lo confirma su mayor peso porcentual en el rango de hasta un salario mínimo en los datos de la tabla 1 (columnas 5 y 8). Las ZMs del país en donde las mujeres representan un alto porcentaje de bajas remuneraciones (hasta un salario mínimo) son las siguientes: Guadajara, San Luis Potosí, Mérida, Veracruz, Aguascalientes, Culiacán, Tepic, Oaxaca y Querétaro. Lo anterior no implica que en las demás regiones no exista este problema, sino que son en estas zonas metropolitanas en donde el porcentaje es mucho mayor para las mujeres que para los hombres.

Si se considera un rango de hasta dos salarios mínimos, los datos de la tabla 1 (columnas 6 y 9) muestran que en las zonas metropolitanas en donde las mujeres ganan en términos porcentuales más este tipo de salarios existe una diferencia menor al comparar con el porcentaje de hombres que recibe esa misma remuneración; por ejemplo, en una zona turística y de servicios como es Oaxaca existe un 2.2% más de mujeres que de hombres que perciben hasta dos salarios mínimos, mientras que en una zona de gran importancia turística como es Cancún hay un 6% más de hombres que de mujeres recibiendo esas percepciones salariales. Pero si se consideran de tres salarios mínimos en adelante (columnas 7 y 10 de la tabla 1), son los hombres los que reciben mayoritariamente esas percepciones en todas las ZMs, siendo incluso su diferencial de participación muy alto con relación al de las mujeres, como en el caso de Cancún, en donde el 33% de los hombres recibe esos niveles salariales en comparación con un porcentaje de 23% para las mujeres. La tabla 1 nos permite concluir que las mujeres se ubican en empleos con un rango salarial inferior al que perciben los hombres.



Tabla 1  
 Distribución del salario por Zonas Metropolitanas de México, 2021

ZMs	1.población ocupada hombres	2.población ocupada mujeres	3.informalidad hombres	4.Informalidad mujeres	5.Un salario mín hombres	6.Dos salarios mín hombres	7.Tres salarios mín hombres	8.Un salario mín mujeres	9.Dos salarios mín mujeres	10. Tres salarios mín mujeres
Valle de México	57.58%	42.42%	63.98%	36.02%	7.42%	21.01%	25.72%	8.90%	17.30%	19.65%
Guadalajara	58.23%	41.77%	66.91%	33.09%	2.74%	20.14%	29.84%	5.10%	19.03%	23.17%
Monterrey	61.08%	38.92%	64.67%	35.33%	2.22%	19.61%	32.93%	3.92%	17.68%	23.65%
Puebla	59.41%	40.59%	66.22%	33.78%	5.25%	21.83%	26.97%	8.82%	17.56%	19.57%
León	58.84%	41.16%	64.52%	35.48%	3.63%	19.88%	29.52%	6.41%	18.53%	22.02%
San Luis Potosí	54.52%	45.48%	53.93%	46.07%	3.25%	17.56%	26.46%	6.49%	20.83%	25.41%
Mérida	55.33%	44.67%	58.92%	41.08%	4.29%	19.09%	24.99%	8.66%	19.97%	22.99%
Chihuahua	57.00%	43.00%	74.41%	25.59%	2.38%	19.75%	29.58%	3.81%	19.95%	24.53%
Tampico	59.70%	40.30%	62.79%	37.21%	4.78%	21.40%	28.15%	7.58%	17.39%	20.70%
Veracruz	56.66%	43.34%	58.82%	41.18%	5.21%	19.15%	25.90%	9.03%	18.86%	21.85%
Acapulco	57.89%	42.11%	61.98%	38.02%	6.59%	21.87%	26.50%	8.35%	16.97%	19.71%
Aguascalientes	56.56%	43.44%	68.83%	31.17%	2.78%	20.15%	29.18%	5.38%	19.20%	23.31%
Morelia	56.40%	43.60%	67.72%	32.28%	4.82%	20.75%	28.40%	6.48%	16.85%	22.69%
Toluca	59.67%	40.33%	66.60%	33.40%	6.43%	22.02%	28.14%	7.16%	16.88%	19.37%
Saltillo	63.95%	36.05%	66.71%	33.29%	2.04%	20.45%	35.67%	3.41%	15.98%	22.44%
Villahermosa	58.61%	41.39%	60.25%	39.75%	5.43%	21.31%	27.84%	7.52%	16.88%	21.02%
Tuxtla Gutiérrez	58.59%	41.41%	62.28%	37.72%	6.41%	20.94%	27.35%	8.97%	16.43%	19.91%
Tijuana	61.71%	38.29%	68.87%	31.13%	2.19%	19.69%	34.56%	3.19%	17.23%	23.14%
Culiacán	56.75%	43.25%	68.49%	31.51%	2.56%	16.89%	27.90%	5.64%	20.75%	26.26%
Hermosillo	56.70%	43.30%	62.66%	37.34%	3.35%	18.58%	28.13%	5.78%	19.79%	24.37%
Durango	55.43%	44.57%	65.87%	34.13%	4.58%	20.23%	26.52%	6.45%	19.28%	22.93%
Tepec	53.14%	46.86%	59.92%	40.08%	3.90%	18.14%	26.05%	7.26%	19.56%	25.08%
Campeche	56.38%	43.62%	58.15%	41.85%	5.77%	20.90%	25.72%	8.89%	17.55%	21.16%
Cuernavaca	54.73%	45.27%	66.28%	33.72%	6.02%	20.13%	25.14%	8.81%	18.54%	21.36%
Oaxaca	51.25%	48.75%	54.45%	45.55%	5.06%	17.69%	23.97%	10.27%	19.84%	23.18%
Zacatecas	53.51%	46.49%	61.36%	38.64%	4.90%	19.26%	25.53%	7.61%	19.29%	23.41%
Colima	52.12%	47.88%	58.71%	41.29%	4.71%	17.52%	24.74%	8.25%	20.31%	24.46%
Querétaro	58.17%	41.83%	65.97%	34.03%	2.40%	17.09%	29.79%	5.06%	20.56%	25.10%
Tlaxcala	58.77%	41.23%	59.44%	40.56%	7.51%	21.94%	25.82%	9.82%	16.50%	18.41%
La Paz	55.52%	44.48%	65.91%	34.09%	3.51%	17.94%	27.72%	5.97%	19.67%	25.19%
Cancún	62.72%	37.28%	59.81%	40.19%	3.64%	21.92%	32.24%	5.60%	16.00%	20.60%
Pachuca	54.48%	45.52%	60.09%	39.91%	5.01%	19.15%	25.93%	7.98%	19.23%	22.70%

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE de 2021

En la tabla 2 se muestra la información por sectores y, a diferencia del comportamiento agregado del empleo formal e informal, las mujeres mantienen una mayor participación en el sector turístico. En muchas de las Zonas Metropolitanas, como en el caso de San Luis Potosí, la participación de las mujeres llega a representar el 70% (columna 2) del empleo sectorial, mientras que en la informalidad es de casi el

80%. En Tuxtla Gutiérrez se puede observar que quienes trabajan más en la informalidad son las mujeres (83%, columna 10).

Si se considera el rango de bajos ingresos en el sector turístico formal, se constata que un alto porcentaje de mujeres reciben hasta un salario mínimo y solo en la ZM de Tijuana el porcentaje de hombres que reciben ese nivel de percepción salarial es superior al de las mujeres (columnas 3 y 4). Si se consideran percepciones de hasta dos salarios mínimos (columnas 5 y 6), los datos indican que en una mayor proporción las mujeres obtienen estos salarios, con la excepción de Cancún en donde el 45% de los hombres reciben este tipo de salarios en relación al 36% de las mujeres. La participación de las mujeres en el empleo del sector turístico es mayoritaria, con la excepción de Cancún, Culiacán, Chihuahua, Monterrey y Guadalajara. Finalmente, como se observa en las columnas 7 y 8, en casi todas las ZMs, las jornadas completas también la tienen las mujeres en este sector.

Tabla 2  
 Distribución espacial de los trabajadores del sector turístico por Zonas Metropolitanas de México, 2021

ZMs	1.población ocupada hombres	2.población ocupada mujeres	3. Un salario mín hombres	4. Un salario mín mujeres	5. Dos salarios mín hombres	6. Dos salarios mín mujeres	7.Jornadas completas hombres	8.Jornadas completas mujeres	9.Sector informal hombres	10.Sector informal mujeres
Valle de México	39.56%	60.44%	8.13%	26.37%	21.76%	43.73%	30.26%	69.74%	33.12%	66.88%
Guadalajara	52.00%	48.00%	7.45%	16.63%	35.64%	40.29%	50.67%	49.33%	43.87%	56.13%
Monterrey	53.83%	46.17%	3.26%	13.78%	38.47%	44.48%	49.37%	50.63%	49.33%	50.67%
Puebla	47.63%	52.37%	13.93%	21.89%	29.01%	35.17%	45.36%	54.64%	41.42%	58.58%
León	44.41%	55.59%	8.13%	23.22%	26.67%	41.98%	42.11%	57.89%	39.92%	60.08%
San Luis Potosí	29.50%	70.50%	3.37%	18.35%	16.20%	62.07%	26.73%	73.27%	20.02%	79.98%
Mérida	43.71%	56.29%	7.20%	23.49%	27.91%	41.40%	44.02%	55.98%	31.73%	68.27%
Chihuahua	51.07%	48.93%	6.80%	14.30%	37.82%	41.08%	48.49%	51.51%	40.12%	59.88%
Tampico	37.57%	62.43%	9.34%	19.87%	27.06%	43.73%	32.95%	67.05%	27.59%	72.41%
Veracruz	39.39%	60.61%	11.63%	21.58%	25.49%	41.30%	41.37%	58.63%	30.62%	69.38%
Acapulco	44.52%	55.48%	12.00%	18.61%	30.87%	38.52%	41.06%	58.94%	20.65%	79.35%
Aguascalientes	44.27%	55.73%	5.80%	14.73%	33.00%	46.47%	35.08%	64.92%	32.52%	67.48%
Morelia	46.05%	53.95%	11.94%	19.25%	30.60%	38.20%	46.51%	53.49%	39.71%	60.29%
Toluca	35.26%	64.74%	7.83%	23.61%	22.81%	45.75%	36.88%	63.12%	27.20%	72.80%
Saltillo	36.62%	63.38%	6.32%	15.28%	23.57%	54.83%	37.39%	62.61%	28.28%	71.72%
Villahermosa	54.93%	45.07%	12.57%	18.59%	36.65%	32.18%	45.93%	54.07%	40.62%	59.38%
Tuxtla Gutiérrez	42.75%	57.25%	9.34%	25.46%	25.81%	39.39%	41.39%	58.61%	16.63%	83.37%
Tijuana	49.95%	50.05%	6.69%	2.78%	41.48%	49.05%	42.36%	57.64%	53.24%	46.76%
Culiacán	54.32%	45.68%	9.19%	14.74%	34.51%	41.56%	51.33%	48.67%	45.10%	54.90%
Hermosillo	44.86%	55.14%	7.53%	9.11%	31.41%	51.95%	38.14%	61.86%	40.73%	59.27%
Durango	33.23%	66.77%	8.41%	19.81%	23.39%	48.38%	35.83%	64.17%	27.81%	72.19%

Tepic	49.34%	50.66%	10.56%	17.57%	32.14%	39.73%	46.12%	53.88%	41.88%	58.12%
Campeche	43.21%	56.79%	7.61%	23.20%	28.11%	41.07%	36.67%	63.33%	26.63%	73.37%
Cuernavaca	37.16%	62.84%	11.59%	22.09%	25.77%	40.54%	28.39%	71.61%	31.36%	68.64%
Oaxaca	31.40%	68.60%	6.37%	24.57%	20.27%	48.80%	35.88%	64.12%	21.32%	78.68%
Zacatecas	43.71%	56.29%	5.31%	18.94%	30.65%	45.10%	41.80%	58.20%	41.10%	58.90%
Colima	37.89%	62.11%	6.17%	21.36%	25.69%	46.78%	37.53%	62.47%	36.36%	63.64%
Querétaro	43.25%	56.75%	5.45%	12.66%	34.27%	47.62%	42.65%	57.35%	27.66%	72.34%
Tlaxcala	34.15%	65.85%	7.08%	29.75%	21.47%	41.69%	35.74%	64.26%	26.92%	73.08%
La Paz	43.60%	56.40%	2.76%	21.22%	28.22%	47.80%	37.47%	62.53%	31.38%	68.62%
Cancún	58.06%	41.94%	7.24%	11.91%	44.88%	35.97%	58.59%	41.41%	30.44%	69.56%
Pachuca	37.48%	62.52%	9.05%	15.25%	28.72%	46.99%	32.36%	67.64%	30.44%	69.56%

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE de 2021

En la figura 1 se muestra la brecha salarial mensual entre los hombres y mujeres en las principales ZMs de México. Para el diferencial de ingreso por género ( $\hat{\Delta}_y^H$ ) se utiliza el logaritmo natural de los ingresos laborales ( $\ln \bar{Y}$ ) entre hombres (h) y mujeres (m):  $\hat{\Delta}_y^H = \ln \bar{Y}_h - \ln \bar{Y}_m = \ln(\bar{Y}_h / \bar{Y}_m)$ . La lectura de ese indicador es la siguiente: cuando es igual a cero, el ingreso salarial entre hombres y mujeres es el mismo; cuando es positivo, entonces los hombres obtienen un ingreso en una proporción mayor a las mujeres; y cuando es negativo, son las mujeres las que reciben ingresos en proporción mayores a los hombres. Usando el salario mensual entre los trabajadores formales masculinos y femeninos, es posible observar que la brecha salarial es mayor o a favor de los hombres en casi todas las ZMs del país con la excepción de Cuernavaca, en donde se observa un menor valor en beneficio de las mujeres. Los datos de la gráfica muestran que el sector con mayor brecha salarial es el manufacturero (color gris), le siguen el sector secundario (cuadrículado), terciario (rayas), el sector turístico se encontraría en cuarto lugar (negro).

Analizando la figura 1, que agrupa por sexo el salario mensual que obtienen los trabajadores de los cuatro sectores productivos, existe evidencia de que en Veracruz, Pachuca, San Luis Potosí, Culiacán, Villahermos y Campeche la brecha salarial es más grande que en Toluca, Tijuana, Colima, Valle de México y Cuernavaca. Con relación al sector turístico, los datos de la figura 1 muestran que La Paz, Valle de México y Mérida liderean la brecha salarial en este sector y que las menores brechas salariales en el turismo se presentan en Morelia, Tampico, Tijuana, Chihuahua, siendo incluso favorables a las mujeres en Cuernavaca.

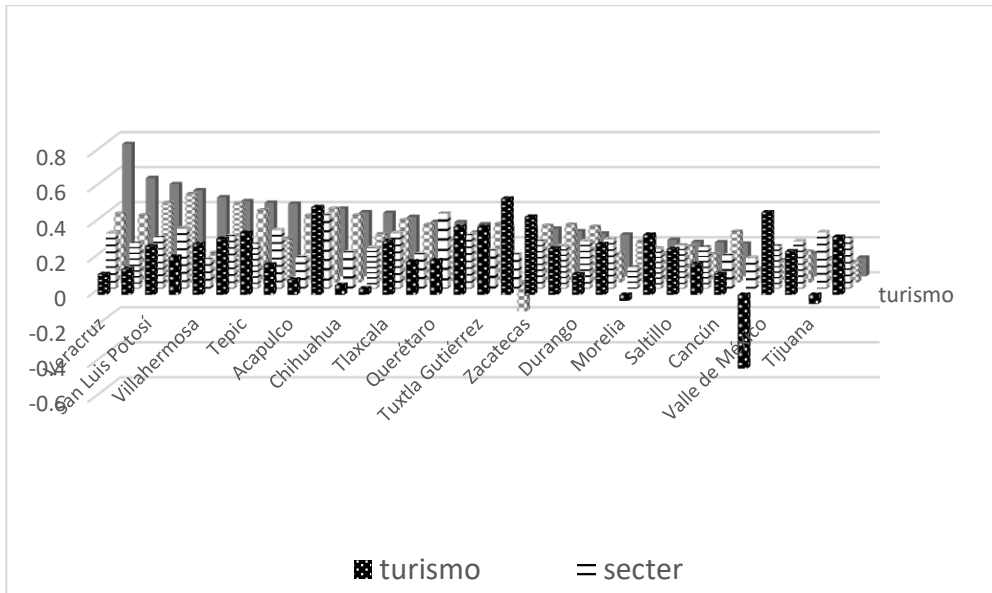


Figura 1. Brecha salarial mensual 2021

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la ENOE de 2021

El gran problema de analizar la brecha salarial tomando en cuenta el salario mensual consiste en que los hombres, en su mayoría trabajan más jornadas laborales completas que las mujeres, por lo que representa un sesgo el análisis de la figura 1. Lo ideal es realizar el estudio por horas trabajadas como se hace en la figura 2.

Lo interesante de estudiar la brecha salarial por horas trabajadas es que permite evaluar con mayor precisión los sectores que presentan mayor brecha salarial. Por ejemplo, se puede observar en la figura 2 que en las ZMs del Valle de México, Saltillo, Zacatecas, La Paz, León y Puebla el sector turístico cuenta con mayor brecha salarial. Por otra parte, las menores brechas en el sector se observan en San Luis Potosí, Chihuahua, Tlaxcala, Mérida, Querétaro, Monterrey, Acapulco y Villahermosa. Las ZMs donde las mujeres ganan más que los hombres en el sector turístico, se encuentran en Cuernavaca, Guadalajara, Tampico, Veracruz, Tijuana y Durango.

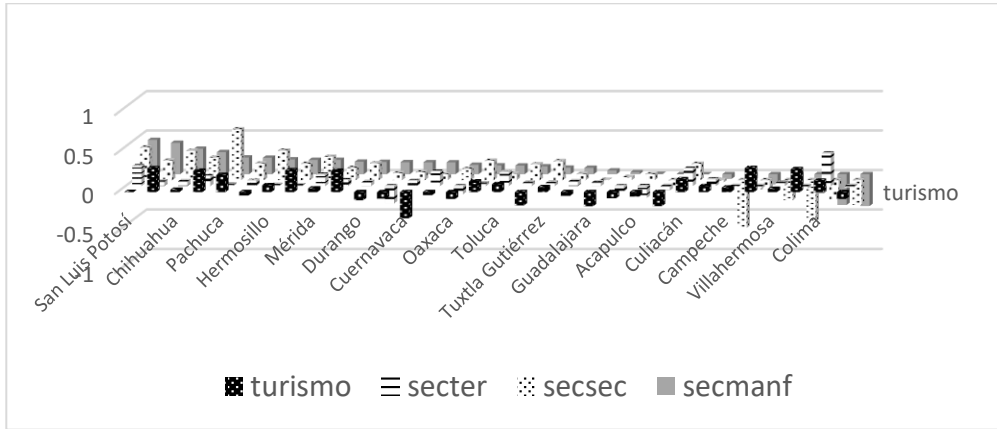


Figura 2. Brecha salarial por horas trabajadas 2021  
 Fuente: Elaboración propia con base en la información de la ENOE de 2021

En la figura 3 se muestran los datos de la precariedad laboral total y de los sectores productivos. Destaca en la figura 1 que es el sector de servicios el que lidera la precariedad laboral en las ZMs del Valle de México, Tuxtla Gutiérrez, Tampico, Tepic y Pachuca, mientras que el sector turístico lo hace en Valle de México, Veracruz, Acapulco, Oaxaca y Cancún. En el resto de las Zonas Metropolitanas son los sectores manufacturero y secundario los que ofrecen empleos más precarios.

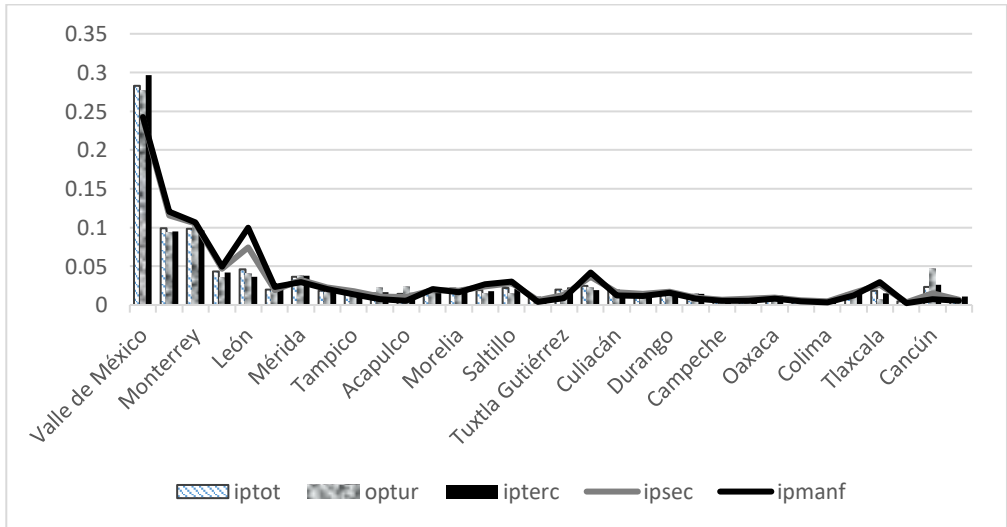


Figura 3. Índice de precariedad laboral 2021  
 Fuente: Elaboración propia con base en la información de la ENOE de 2021

Finalmente, en la figura 4 se muestra el índice de precariedad por género del total del país y del sector turístico en las diferentes ZMs. Los resultados indican una mayor precariedad laboral femenina en las grandes ZMs como Valle de México, Guadalajara, Puebla, León, Mérida (figura A). En el sector turístico la mayor precariedad femenina ocurre en las ZMs del Valle de México, León, San Luis Potosí, Tampico, Veracruz, Durango, Oaxaca y Querétaro. Las ZMs donde los hombres tienen mayor trabajo precario en el sector del turismo son Monterrey, Tijuana y Cancún (figura B)

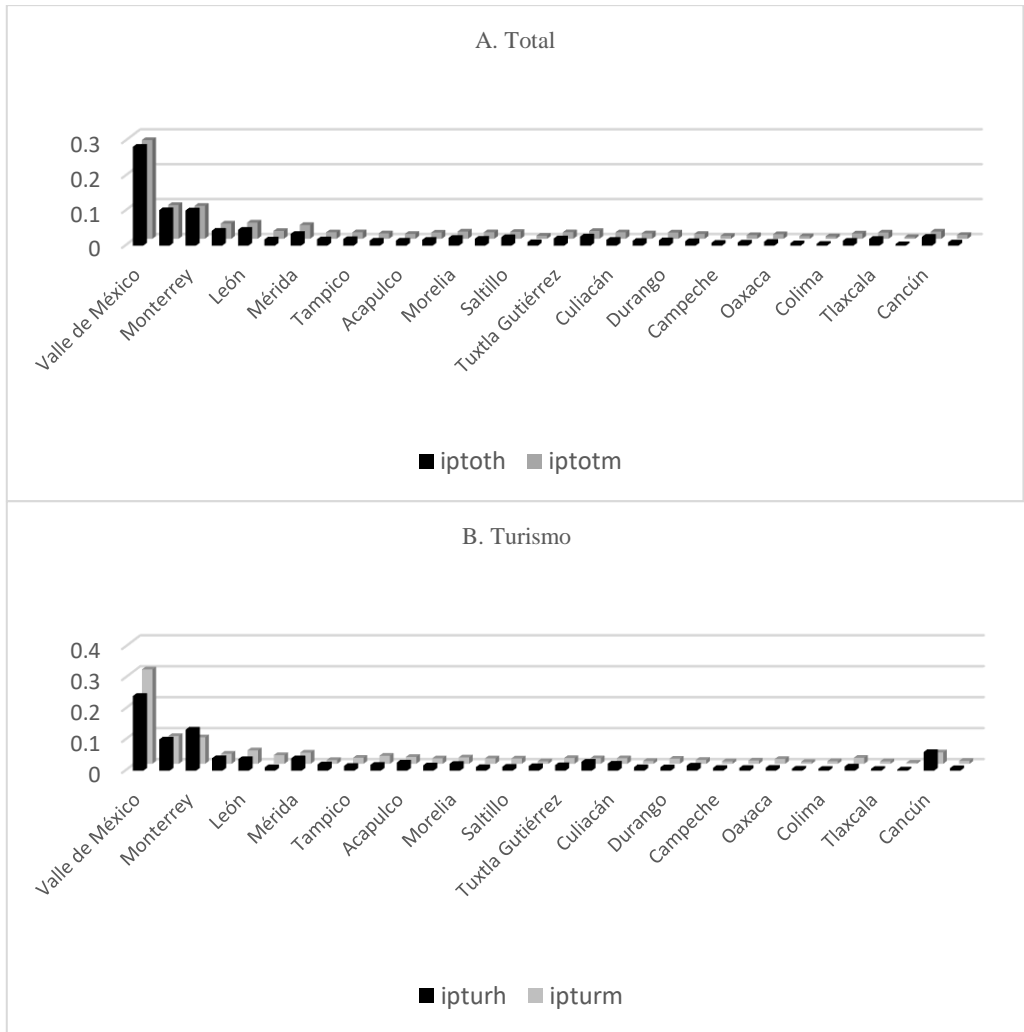


Figura 4. Índice de precariedad laboral por género, 2021  
 Fuente: Elaboración propia con base en la información de la ENOE de 2021

## Fuentes de la información y planteamiento del modelo

### *Datos*

Las variables utilizadas en el modelo econométrico se construyeron con los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo (ENOE) para el primer trimestre de cada año de 2005 a 2021 por Zonas Metropolitana y de acuerdo con las ciudades autorrepresentadas, lo cual permite que la inferencia estadística sea representativas para cada ciudad y zona metropolitana; es importante mencionar que debido a que la ENOE mantiene la misma estructura desde 2005, la elección del periodo de análisis compatible es de 2005 a 2021. Los indicadores de ingresos laborales mensuales y por hora se obtuvieron para la población ocupada remunerada entre 15 y 65 años. Los ingresos laborales mensuales se elaboraron como parte de la presentación de los resultados de la ENOE y, los ingresos por hora se calcularon como los ingresos mensuales entre las horas trabajadas al mes. Los años de escolaridad se construyeron considerando estudios terminados de primaria, secundaria, secundaria técnica, preparatoria, preparatoria con carrera técnica, licenciatura, maestría y doctorado; la experiencia de trabajo potencial se calculó como la edad menos los años de escolaridad y seis años; la población ocupada se estratificó por sector informal, sindicalizado, apoyo de programas sociales, seguridad social, con uno y hasta tres salarios mínimos, por contrato temporal, sin prestaciones, con jornada completa y no sindicalizado.

### *Planteamiento del modelo econométrico*

Además de la construcción de la brecha salarial, como se definió en el apartado anterior, y con el fin de establecer las condiciones de precariedad laboral, se construyó un índice sumatorio ponderado siguiendo la metodología de Mora (2012), donde al índice se le atribuyen pesos relativos de las diferentes dimensiones e indicadores. En este caso, se construyeron ponderadores con el inverso de la proporción de carentes en cada indicador utilizado, de tal forma que las privaciones se ponderan en razón de la importancia relativa que tengan en la región, de manera formal:

$$IPL_{ij} = x_{1ij}z_{1ij} + x_{2ij}z_{2ij} + x_{3ij}z_{3ij} + x_{4ij}z_{4ij} = \sum_{j=1}^n x_{ij}/n$$

Donde:

IPL= es el índice de precariedad laboral de los hombres y las mujeres en el sector  $i$  y región  $j$

$x_{1ij}$ = se refiere a la variable de ausencia de un contrato laboral en el sector  $i$  y en la región  $j$

$x_{2i}$ = es la variable que aglomera por lo menos dos salarios mínimos por horas trabajadas en el sector  $i$  y en la región  $j$

$x_{3j}$ = es el indicador que muestra si el trabajador carece de seguridad social en los distintos sectores  $i$  y regiones  $j$

$x_{4j}$ = indicador que muestra si el trabajador no se encuentra afiliado a algún sindicato en el sector  $i$  y en la región  $j$

$z_{nij}$ =son los ponderadores inversos correspondientes a cada una de las variables  $1...n$  utilizados en la construcción del índice

El índice oscila entre  $0 \geq IPL \leq 1$ , a medida que se aproxima a cero implica ausencia de precariedad y 1, mayor precariedad laboral.

La importancia de construir índices de precariedad laboral por género es para demostrar que la desigualdad salarial ha disminuido en las diferentes ZMs del país debido principalmente a una mayor precariedad, que significa que no es que las mujeres hayan mejorado sus condiciones laborales, sino que los hombres ahora tienen trabajos más precarios al igual que las mujeres.

Autores como Andrés-Rosales, Czarniecki, y Mendoza-González, (2019) usan la brecha salarial por hora como variable dependiente y como independientes los años de escolaridad, experiencia, horas trabajadas y la precariedad laboral existente en la economía mexicana para el sector en su conjunto, a diferencia de ellos, en este trabajo se aplica para el sector de servicios y turístico, para así medir la influencia para la brecha salarial total de las distintas ZMs. El modelo se define de la forma siguiente:

$$\begin{aligned} \text{brechlt} = \rho W \text{brechlt} + \beta_1 \ln(\text{prectur}) + \beta_2 \ln(\text{esctur}) + \beta_3 \ln(\text{primtur}) + \beta_4 \ln(\text{sectur}) \\ + \beta_5 \ln(\text{tertur}) + \beta_6 \ln(\text{exptur}) + \beta_7 \ln(\text{captur}) + \beta_8 \ln(\text{infotur}) + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (1)$$

La variable  $\text{brechlt}$  se refiere a la brecha salarial entre hombres y mujeres del total del sector servicios, mientras  $\text{prectur}$ ,  $\text{esctur}$ ,  $\text{primtur}$ ,  $\text{sectur}$ ,  $\text{tertur}$ ,  $\text{exptur}$ ,  $\text{captur}$  e  $\text{infotur}$  se refieren a la precariedad laboral, la escolaridad de los trabajadores, estudios de primaria, secundaria y universitarios o técnicos, la experiencia, capacitación y la informalidad en el sector turístico en las diferentes Zonas Metropolitanas de México, todas las variables independientes se encuentran en términos logarítmicos. La brecha salarial existente entre los hombres y las mujeres se construye como la comparación de los ingresos salariales promedio de los hombres con respecto a los ingresos salariales de las mujeres en cada una de las ZMs.



Cuando la brecha salarial se escribe en logaritmos naturales,  $\widehat{\Delta}_y^{\mu} = \ln \bar{Y}_h - \ln \bar{Y}_m = \ln(\bar{Y}_h/\bar{Y}_m)$ , mide la proporción en que los ingresos salariales de los hombres superan a los ingresos salariales de las mujeres (Mendoza-González, et al., 2017) y se toman en cuenta las horas laboradas de los hombres y mujeres que tienen trabajos de tiempo completo a la semana; con las brechas salariales medidas como diferenciales de ingreso en logaritmos se obtienen los retornos de acuerdo a los estudios del mercado laboral con funciones mincerianas.

La variable brechlt es un vector de NTx1 variable dependiente;  $\beta$  es un coeficiente a estimar y  $\varepsilon_t$  es un término de error. El modelo estimado es un panel espacial y comprende las 32 zonas metropolitanas del país del periodo de 2005-2021.

Es importante destacar que se incluyó en el modelo la parte espacial, representada por el parámetro rho ( $\rho$ ); a medida que se aproxima a uno el valor implica mayor dependencia espacial y valores cercanos a cero significan dependencia espacial nula. El valor de rho también puede ser negativo, lo que mostraría una relación de tipo centro-periferia. Lo que interesa en este trabajo es que la relación sea positiva y no negativa. La W es una matriz de pesos espaciales positiva de tipo k-vecinos más cercanos (en este caso se utilizó un criterio de 8 vecinos), su dimensión depende del tamaño de la muestra y agrupa las interacciones espaciales existentes. Su valor será igual a 1 si tiene vecinos y cero cuando no existan. Dentro de la diagonal principal de la matriz W se tienen valores de cero para evitar la auto-vecindad. La matriz W es un promedio ponderado y normalizado, donde la suma de las filas es igual a uno.

Dentro de la modelación espacial, se pueden tener diversas alternativas, resumiendo la ecuación 1, se representa de la siguiente forma:

$$y_{ij} = \rho W y_{ij} + \beta x_{ij} + e_{ij} \tag{1}$$

Donde la ecuación 1' es la misma que la 1 pero de manera reducida,  $y_{ij}$  sigue siendo la brecha salarial, y  $x_{ij}$  recoge todas las variables exógenas del modelo. Este planteamiento se le conoce como autorregresivo espacial (SAR). Si el componente espacial se incorpora en las perturbaciones, obtenemos el modelo de error espacial (SEM) y se representa como:

$$e_{ij} = \lambda W e_{ij} + u_{ij} \tag{2}$$

Si se estiman los modelos 1' y 2 de manera conjunta se tiene el modelo general autorregresivo y de error espacial (SARAR). Finalmente, si se incorpora el rezago espacial de las variables exógenas en el modelo SAR se tiene un Modelo Durbin espacial (SDM), matemáticamente:

$$y_{ij} = \rho W y_{ij} + \beta x_{ij} + \theta W x_{ij} + e_{ij} \quad (3)$$

Donde las  $W x_{ij}$  son las variables exógenas de los vecinos de una región.

Siguiendo a Parajuli y Haynes (2017), es posible considerar los siguientes modelos espaciales:

si  $\lambda = 0$ : Modelo Autorregresivo espacial (SAR)

si  $\rho = 0$ : Modelo de error espacial (SEM)

si  $\lambda = 0$  y  $\theta \neq 0$ ;  $\rho \neq 0$ : Modelo Durbin Espacial (SDM)

si  $\lambda = 0$ ,  $\rho = 0$ : Modelo no espacial

## Evidencia empírica de la brecha salarial y precariedad en el sector turístico mexicano

En la estimación del modelo espacial se utilizaron datos de panel del periodo 2005-2021. Se estimaron modelos de efectos fijos y efectos aleatorios, eligiendo el mejor modelo a través de la prueba de Hausman. Es importante señalar que se optó por es la versión robusta del modelo dado que se presentaron problemas de heteroscedasticidad. En cada modelo se reportan también las pruebas de autocorrelación serial, sin embargo, no se encontró evidencia de este problema.

Tabla 3  
 Modelo de datos de panel espacial, 2005-2021

Índice de brecha salarial en el sector servicios (ln)	Efectos fijos	efectos aleatorios
Índice de la precariedad laboral de los hombres en el turismo (ln)	-0.13 *** (0.042)	-0.13 *** (0.038)
Índice de la precariedad laboral de las mujeres en el turismo (ln)	0.09 * (0.048)	0.101 ** (0.044)
Escolaridad de primaria de los trabajadores en el sector turístico (ln)	0.05 ** (0.02)	0.05 *** (0.019)
Escolaridad de primaria de las trabajadoras en el sector turístico (ln)	0.04 (0.029)	0.04 (0.026)
Experiencia de los trabajadores en el sector turístico (ln)	-0.19 *** (0.051)	-0.19 *** (0.051)
Experiencia de las trabajadoras en el sector turístico (ln)	-0.05 (0.071)	-0.02 (0.065)

Informalidad de los hombres en el sector turístico (ln)	0.05 ** (0.023)	0.05 ** (0.019)
Informalidad de las mujeres en el sector turístico (ln)	-0.09 *** (0.023)	-0.10 *** (0.023)
Constante		0.14 (0.159)
rho	0.11 ** (0.052)	0.11 ** (0.046)
Hausman test		4.08
Wooldridge test		0.03
observaciones		544
Num. Grupos		32
R-sq-within	0.09	0.09
R-sq-between	0.16	0.22
R-sq-overall	0.11	0.11

Nota: \*\*\* nivel de significancia al 1%, \*\* significancia al 5%, \* significancia al 10%. Entre paréntesis se encuentra el error estándar. Toda la información usada en el modelo proviene de la ENOE

Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE, diferentes años.

Los resultados de la tabla 3 muestran que el incremento de la precariedad laboral de los hombres en el periodo analizado ha contribuido con una disminución de la brecha salarial de la economía mexicana en un 13%, mientras que la precarización laboral del trabajo femenino en el sector turístico lo incrementa en un 10%. Esto significa que el empleo del sector turístico mexicano ayuda a disminuir la brecha salarial existente entre los hombres y las mujeres debido a que precariza el empleo de los hombres. Sin embargo, cuando esta precarización laboral es para las mujeres trabajadoras del sector, la brecha salarial se amplía.

Dada la ventaja observada de los hombres en todos los sectores productivos, en lo que a empleo se refiere, en el sector turístico los resultados muestran que por el simple hecho de que los hombres estudien la primaria tienen una ventaja de 5% en salarios que sus contrapartes, las mujeres, mientras que esta misma variable no fue significativa para las trabajadoras mexicanas. Las demás variables como educación secundaria, técnica o universidad, no fueron significativas para influir en la brecha salarial existente en el país, por lo que tuvimos que omitirlas.

La experiencia en el sector turístico fue la variable más importante para influir en la disminución de la brecha salarial existente en el país (19%). Esto es así porque los hombres, que conservan su trabajo y tienen más experiencia en el sector no perciben mejores remuneraciones que sus contrapartes. La

capacitación tampoco juega un papel relevante para incrementar o disminuir la brecha salarial existente en México.

Dentro de las estimaciones, los resultados indican que la informalidad existente en el sector de turismo contribuye a incrementar la brecha salarial en 5% cuando los hombres son los que se involucran en el empleo informal. Pero cuando lo hacen las mujeres, la brecha salarial existente disminuye, lo que implica que para los hombres, el empleo en el sector informal tiene un efecto adverso sobre su ingreso, mientras que para las mujeres, el ingreso que perciben se incrementa.

Finalmente, el componente espacial rho de la brecha salarial muestra un signo positivo y significativo. Esto implica que existe un efecto de contagio o derrama espacial entre las diferentes Zonas Metropolitanas del país de la brecha salarial y que se ha incrementado a una velocidad de 11% en el periodo observado. Lo anterior significa que no sólo el sector turístico contribuye en la brecha salarial como se planteó en la hipótesis, sino que también el espacio o los vecinos de las diferentes ZMs juegan un papel importante para esta brecha.

## **Conclusiones**

El turismo es de suma importancia en las ciudades mexicanas, sobre todo, porque muchas de ellas sustentan su crecimiento económico en este sector. El empleo que genera el turismo es de gran importancia para las mujeres trabajadoras del país. El turismo, además de influir en el ingreso de las personas, de alguna forma sirve como distribuidor del ingreso de la localidad en el sentido de que muchas pequeñas empresas y micro empresas se enfocan a esa actividad.

Lo que muestran los resultados de este trabajo es que, en el turismo, la brecha salarial es elevada en muchas Zonas Metropolitanas y que a pesar de contar con gran participación laboral de mujeres, éstas siguen ganando los salarios más bajos (de 1 a 2 salarios mínimos). Los hombres, a pesar de contar con una menor participación en el sector turístico, son los que ganan los mejores salarios.

Se encontró evidencia de que la brecha salarial más elevada se sigue observando en el sector manufacturero y en el sector secundario en general, sin embargo, es el sector turístico el que más absorbe y emplea mujeres y su brecha salarial es elevada en muchas de las ciudades del país. Los resultados muestran que, en prácticamente todos los sectores productivos de las diferentes Zonas Metropolitana en México, las mujeres ganan mucho menos que los hombres.

Esto en sí mismo genera un problema estructural debido a que el mercado laboral mexicano no solo es sexista, sino que se valora poco el trabajo femenino. Por lo que se les ofrece ocupaciones más precarias que los hombres. Para mejorar sus ingresos y reducir la brecha salarial existente las mujeres tienen que conformarse con trabajos informales, lo que implica que no solo tienen las menores

remuneraciones, sino que cuentan con menos prestaciones y protección laboral que los hombres. Muchos de los derechos conquistados a nivel internacional, que gozan sus contrapartes los hombres, para las mujeres aún se les niega ese derecho y beneficios en las distintas ZMs mexicanas.

Las mujeres son consideradas reserva de trabajo, que son demandadas en temporadas de auge pero que son prescindibles en periodos de crisis. Lo que les dificulta mantener su trabajo y consolidarse en el empleo y en el mercado formal como lo hacen los hombres, es más difícil para las mujeres escalar diferentes puestos de trabajo porque no tienen empleos que les permita este proceso de consolidación, generar experiencias, como sucede con el trabajo masculino donde la experiencia y la capacitación son suficientes para obtener un mayor salario que las mujeres, ampliando con ello, la brecha salarial existente en el sector.

Los resultados del modelo econométrico indican que la precarización laboral de los hombres tiende a disminuir la brecha salarial y que la de las mujeres la amplía. Sin embargo, la precarización no puede ni debe ser el mecanismo sobre el cual se regule la desigualdad salarial. Por ello, el incremento de los salarios mínimos emprendido por el gobierno actual desde el 2019 y que al momento en que se escribe este trabajo acumula una mejora del 135%, es una de las vías más apropiadas para contribuir a disminuir la brecha salarial existente en la economía mexicana, pero sobre todo, en un sector como el turístico en donde las mujeres mexicanas tienen una participación mayoritaria y son las que perciben los salarios más bajos.

Aunque este incremento del salario mínimo debería ir acompañado con mayor seguridad social, sindicalización y contratos laborales para las trabajadoras mexicanas y así, no sólo disminuir la brecha salarial existente, sino también la precarización laboral existente en el país.

## **Agradecimientos**

Este trabajo fue apoyado por un proyecto UNAM-PAPIIT IN303821

## **Referencias**

- Archer, B., Cooper, Ch. y Ruhanen, L. (2009). The Positive and Negative Impacts of Tourism. En Theobald, W. , *Global Tourism*. Elsevier.
- Chávez, R. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes*, 7(17), 57-74. <https://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>
- Camacho, R. (2014). Flexibilización sin precarización: estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica. *Revista Criterio Jurídico*, 13(2), 11-33.

- [https://www.researchgate.net/publication/301863295\\_Flexibilizacion\\_sin\\_precarizacion\\_estrategias\\_para\\_prevenir\\_la\\_precarizacion\\_en\\_la\\_era\\_de\\_la\\_modernizacion\\_economica](https://www.researchgate.net/publication/301863295_Flexibilizacion_sin_precarizacion_estrategias_para_prevenir_la_precarizacion_en_la_era_de_la_modernizacion_economica)
- Lesage, J. y Pace, K. (2009). *Introduction to spatial econometrics*. London: Taylor and Francis Group.
- Andrés-Rosales, R., Carbajal-Suárez, Y. y Mendoza-González, M. (2021). La precariedad laboral del empleo manufacturero como factor determinante de la pobreza en las entidades federativas de México, 2004-2018. En L. De Jesús-Almonte, Y. Carbajal-Suárez y V. Torres-Preciado, *Actividad económica en México. Un análisis sectorial (Vol. 1)*. México, Estado de México, México: UAEM.
- Andrés-Rosales, R., Czarniecki, L. y Mendoza-González, M. (2019). A spatial of precariousness and the gender gap in Mexico, 2005-2018. *The Journal of Chinese Sociology*, 6(13), 1-21.  
<https://doi.org/10.1186/s40711-019-0104-2>
- Andrés-Rosales, R., De Jesús-Almonte, L. y Carbajal-Suárez, Y. (2021). Empleo, producción y salario manufacturero en México ante la pandemia por la COVID-19. Un análisis de VAR espacial. *Revistas Ciencias Administrativas. Teoría y praxis*, 1-25.  
<https://doi.org/10.46443/catyp.v17i2.285>
- Andrés-Sarasa, J. (1998). Turismo y empleo femenino. *Cuadernos de Turismo* (1), 9-27.  
<https://revistas.um.es/turismo/article/view/24591>
- Anselin, L. (1988). *Spatial econometrics methods and models*. California: Kluwer Academic Publishers.
- Baltagui, B. (2005). *Econometrics analysis of panel data*. West Sussex: Wiley & son.
- Dahrendorf, R. (1986). *La flexibilidad del mercado de trabajo*. (MTSS, Ed.) Madrid, España: OCDE.
- Elhorst, J. (2014). *Spatial Econometrics. From cross-sectional data to spatial panels*. The Netherlands: Springer.
- Florida, R. (2013). *Las ciudades creativas. por qué donde vives puede ser la decisión más importante de tu vida*. Paidós.
- García, E. I. e Ibáñez, P. (julio-diciembre de 2017). Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones de pobreza. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 41(67), 1-15.  
<https://doi.org/10.5944/empiria.14.2007.1172>
- Giuseppe, A. (2014). *A primer spatial econometrics with application in R*. England: Palgrave McMillan.
- Martínez-Liceriom, A., Marroquín-Arreola, J. y Ríos-Bolivar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, XXXIV(86), 113-131.  
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2019v34n86/Martinez>

- Martínez-Gayo, G. (julio-diciembre de 2019). ¿Empleos cinco estrellas? reflexión sobre la precariedad laboral en la hostelería española. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio* (6), 1-15. <https://doi.org/10.21071/riturem.v3i2.12283>
- Martínez-Gayo, G. y Matínez-Quintana, V. (octubre-diciembre de 2020). Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género. *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), 649-665. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2020.18.046>
- Méndez, S. M., Rodríguez, P. O., Osorio, G. M. y Salgado, V. M. (2013). La flexibilidad laboral en el sector turístico en México. Una interpretación teórica. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 22(4), 705-728. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-17322013000400005](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322013000400005)
- Mendoza-González, M. (2020). Gender wage discrimination by income distribution in Mexico, 2005-2020. *Latin America Economic Review*, 29(5), 1-20. DOI: 10.1007/s00168-020-00979-3
- Mendoza-González, M., Cardero, M. E. y Ortíz, A. (2017). Algunos hechos estilizados y explicativos sobre el diferencial y la discriminación salarial por sexo en México, 1987-2015. *Investigación Económica*, LXXVI(301), 103-135. <https://doi.org/10.1016/j.inveco.2017.12.004>
- Mendoza-González, M. y Quintana-Romero, L. (2016). Modelos panel y sus aplicaciones en R. En *Econometría aplicada usando R*. México: UNAM.
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo* (9), 87-121. [https://www.researchgate.net/publication/268109394\\_La\\_medicion\\_de\\_la\\_precariedad\\_laboral\\_Problemas\\_metodologicos\\_y\\_alternativas\\_de\\_solucion](https://www.researchgate.net/publication/268109394_La_medicion_de_la_precariedad_laboral_Problemas_metodologicos_y_alternativas_de_solucion)
- Murillo-Villanueva, B., Carbajal-suárez, Y. y De Jesús-Almonte, L. (2021). Desigualdad salarial en los subsectores manufactureros en México, 2007-2018. *Ensayos*. *Revista de Economía*, 40(1), 29-54. DOI:10.29105/ensayos40.1-2
- Parajuli, J. y Haynes, K. (2017). Panel data models of new firm formation in new England. *Region*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.18335/region.v4i3.167>
- Ponce, P., Álvarez-García, J., Cumbicus, M. y Río-Rama, M. (2021). Spatial externalities of income inequality on security in Latin America. *Mahtematics*, 9(245), 1-19. <https://doi.org/10.3390/math9030245>
- Ponce, P., Aguirre-Padilla, N., Oliveira, C., Álvarez-García, J. y Río-Rama, M. (2020). The spatial externalities of tourism activities in poverty reduction. *Sustainability*, 12(6138), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su12156138>
- Quintana-Romero Luis. (2016). Crisis neoliberal y reforma laboral en México. *Revista Cuadernos del Cendes*, 33( 93), 113-123. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40352382007>

- Quintana-Romero Luis, Carlos Salas, Christian Duarte y Ronny Correa. (2019). Regional inequality and labour precariousness: An empirical regional analysis for Brazil, Mexico and Ecuador. *Regional Science Policy & Practice*, 12(1), 1-81. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12251>
- Rivera, M. (2019). Género, turismo responsable y educación para el desarrollo. En M. Osuna y M. Amor, *Investigación en la transversalidad de género en el siglo XXI* (págs. 267-280). Madrid: Editorial Síntesis.
- Robles, L. S., Lozano, K. D., Montoya, A. B. y Román, S. Y. (2019). La precariedad laboral por grupos ocupacionales en el Estao de México, 2005 y 2015. *Región y Sociedad*, 1-20. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/48/481821013/481821013.pdf>
- Rodríguez, F. y Brown, F. (2012). El proceso de innovación en el sector de alojamiento turístico mexicano. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 21(2), 372-387. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-17322012000200006](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322012000200006)
- Rodríguez-Pérez, R. E. y Aguilar-Arredondo, M. (abril de 2021). El efecto de la crisis económica en el mercado laboral femenino de México, 1987-2016. *Revista Cepal* (133), 190-210. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47083/1/RVE133\\_Rodriguez.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47083/1/RVE133_Rodriguez.pdf)
- Rodríguez-Pérez, R. y Germán-Soto, V. (2021). Desigualdad Salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía Teoría y Práctica*, 29(54), 61-88. <http://dx.doi.org/10.24275/ETYPAM/NE/542021/Rodriguez>
- Rogers, G. y Rogers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: International Institute for Labour Studies; Brussels: Free University of Brussels. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
- Rubery, J. (. (1993). *Las mujeres y la recesión, economía y sociología del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rubio, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Región y Sociedad*, 29(68), 37-75. <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v29n68/1870-3925-regsoc-29-68-00037.pdf>
- Ruíz, P. M., Pereira, T. O., Serrano, G. y Saénz, F. S. (2021). Analysis of Tourist system predictive models applied to growing sun and beach tourist destination. *Sustainability*, 13(785), 1-24. <https://doi.org/10.3390/su13020785>
- Salas, C., Quintana, R., Mendoza, G. M. y Valdivia, M. (2020). Distribución del ingreso laboral y la pobreza en México. *El Trimestre Económico*, 4(348), 929-962. <https://doi.org/10.20430/ete.v87i348.1148>



- Salas, Carlos, Luis Quintana, Miguel Á. Mendoza y José Alvarez. (2022). Analysis of Job Transitions in Mexico with Markov Chains in Discrete Time. *Mathematics*, 10(10),1693. <https://doi.org/10.3390/math10101693>
- Torres, P. V. (Septiembre de 2020). La economía de la pandemia: efectos, medidas y perspectivas económicas ante la pandemia de la COVID-19 en el sector manufacturero de México. *Contaduría y Administración*, 4(65), 1-25. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.3022>
- Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad* (23), 147-168. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334695008.pdf>
- Wooldridge, J. (2002). *Econometric Analysis of cross section and panel data*. London England: MIT Press.