



Centro de Estudios®
Espinosa Yglesias
PROMOVEMOS LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

EL MÉXICO
DEL 2024



Propuesta para el mercado laboral mexicano

Autor:
Raymundo M. Campos Vázquez
El Colegio de México

Documento de
política pública

Número
04/2024

Propuesta para el mercado laboral mexicano¹

Raymundo M. Campos Vázquez²

Resumen

En este reporte se discuten diversas políticas sobre el mercado laboral que promueven la movilidad social. Las familias obtienen su ingreso principalmente de su trabajo en el mercado laboral. La baja movilidad social y las desigualdades estructurales del país generan un obstáculo relevante para el crecimiento y desarrollo económico. En el mercado laboral hay claras barreras que afectan el bienestar de las personas. Primero, el salario mínimo todavía no cubre lo marcado por nuestra Constitución. Se plantea que en los siguientes años aumente entre el 10 % y el 15 % en términos reales para que en 2030 cubra entre el 84 % y el 108 % de la canasta alimentaria y no alimentaria. Segundo, en México la participación laboral femenina es baja, en comparación con los niveles internacionales, y afecta más a mujeres de menores ingresos. Tercero, la discriminación en el mercado laboral todavía es relevante, especialmente la relacionada con la apariencia física y cuestiones de embarazo. Se plantea que diversas políticas pueden elevar sustancialmente la participación laboral femenina: eliminación de la discriminación (principalmente por apariencia física y por embarazo), la creación de un Sistema Nacional de Cuidados, mejoras en transporte público, legislación para introducir cuotas de género en consejos de administración, transparencia salarial (estadísticas agregadas a nivel empresa) e historia salarial, así como legislación para igualar la licencia de paternidad a la de maternidad. Las políticas para eliminar la discriminación y las legislaciones sobre cuotas, transparencia e historia laboral son relativamente sencillas de aplicar, pues requieren un consenso político y bajo presupuesto. Las políticas sobre cuidados, transporte público y extensión de la licencia de paternidad requieren un presupuesto mayor, pero su impacto en cuanto a bienestar, igualdad y crecimiento económico es potencialmente mayor.

¹ El autor agradece los comentarios del panel de expertos convocado por el CEEY: Aurora Ramírez Álvarez y Emmanuel Chávez Jiménez, así como del equipo del CEEY. Se agradece la asistencia de investigación de Francisco Atzin Chiguil Rojas para la elaboración de este documento. Todos los errores y omisiones son responsabilidad única del autor.

² Profesor-investigador de El Colegio de México e investigador asociado externo del CEEY.

Introducción y antecedentes

México es un país en donde los resultados a lo largo de la vida de las personas se explican de manera importante por sus condiciones de origen (CEEY, 2019). En particular, la movilidad social de las personas es limitada, pues de los individuos nacidos en el primer quintil socioeconómico, alrededor del 49 % se mantiene en esta posición y únicamente el 3 % logra llegar al quintil más alto en la escala socioeconómica. Esta persistencia es similar para los individuos que inician en la parte alta de la distribución. Estas diferencias tan marcadas existen por una amplia desigualdad de oportunidades que condiciona los resultados de vida que pueden obtenerse (Monroy-Gómez-Franco, 2023). La baja movilidad social y las desigualdades estructurales representan un reto mayúsculo de política pública.

Las desigualdades perpetúan tanto la baja movilidad social en el país como su desempeño económico. Por ejemplo, el desempeño de la economía mexicana ha sido bajo en los últimos 40 años, pues el crecimiento del PIB de 1980 a 2022 ha sido del 2.1 % al año y del 0.5 % por habitante. En este ensayo se discuten las desigualdades en el mercado laboral, ya que las familias obtienen su ingreso principalmente de su trabajo en el mercado laboral (el 65.7 % de su ingreso corriente proviene de ingresos por trabajo subordinado o independiente). Por tanto, el desempeño y las desigualdades en el mercado laboral afectan de manera importante los ingresos de las familias, lo cual a su vez impacta su bienestar y calidad de vida, y, en consecuencia, sus oportunidades de movilidad social. Así, esta propuesta discute aspectos clave del mercado laboral mexicano con miras a entender los retos más relevantes, así como discutir propuestas específicas de política pública que mejoren el desempeño de la economía mexicana, reduzcan las desigualdades existentes en el país, logren

una mayor igualdad de oportunidades entre individuos e incrementen el grado de movilidad social en México.

En las últimas dos décadas, la política pública en el país y la discusión nacional le han dado más relevancia al PIB o a la productividad como medida de bienestar. Se puede pensar que el crecimiento del PIB traerá muchos beneficios al país, incluida la reducción en las múltiples desigualdades existentes. Sin embargo, la evidencia empírica reciente apunta a que el crecimiento por sí solo no implica que se reduzcan las desigualdades, e incluso la desigualdad puede reducir la sostenibilidad del crecimiento económico (Berg y Ostry, 2017). En efecto, la desigualdad pudiera actuar como un obstáculo para el crecimiento y desarrollo del país, pues incrementa la inestabilidad social e implica menores oportunidades para la población en su conjunto. De esta forma, es necesario observar detenidamente lo que sucede en el mercado laboral con el objetivo de mejorar la equidad y proponer políticas públicas que conlleven una reducción en la desigualdad de oportunidades entre la población de tal manera que se promueva la movilidad social.³ Así, este documento se limita a abordar políticas en el mercado laboral con ese objetivo, y no se discuten políticas macroeconómicas sobre el nivel del PIB o la productividad, que requieren una discusión más profunda.

En este ensayo se proponen tres políticas específicas. Primero, si bien el salario mínimo real ha crecido en los últimos años, es necesario seguir aumentándolo para que pueda cumplirse lo marcado en nuestra Constitución Política. Actualmente, el salario mínimo cubre aproximadamente el 42.3 % de la línea de pobreza en el resto del país, excepto por la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN), lo que indica que todavía se tiene una deuda pendiente

³ La investigación previa muestra que la redistribución es más efectiva antes de que se den los resultados en el mercado laboral: son más efectivos el sistema de regulación y el Estado de derecho efectivo para igualar las oportunidades que enfocarse únicamente en los impuestos progresivos (Bozio *et al.*, 2023).

para que el salario mínimo brinde un piso mínimo con las y los trabajadores de bajos ingresos para que por medio de su trabajo no sean considerados en situación de pobreza. Además, hay una razón de igualdad de oportunidades en términos intergeneracionales: menos familias en situación de pobreza y mayores ingresos para los hogares promueven la movilidad social y más oportunidades para la siguiente generación.

Segundo, la participación laboral femenina es de las más bajas en el mundo. Esto afecta más a las mujeres con menores niveles de escolaridad. Aumentar la participación laboral femenina, especialmente de las mujeres con menos escolaridad, trae beneficios para el crecimiento y para la inclusión social. Incrementar la participación laboral femenina implicaría tener mayores contribuciones en seguridad social y un aumento en la recaudación de impuestos, además de mejorar el capital humano de los infantes. Diversas intervenciones pueden aumentar la participación laboral femenina.

Tercero, sigue existiendo una importante desigualdad de trato en la sociedad debido a condiciones de origen, como el sexo o el tono de piel. Eliminar la discriminación en el mercado laboral implica no solo que la participación laboral aumente, sino también igualar oportunidades de acceso al mercado laboral independientemente de las características de origen. Es fundamental eliminar la discriminación considerando lo mandado en la Constitución⁴ y también por la desigualdad de oportunidades que representa.

⁴ El artículo 1.º de la Constitución menciona que: «Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas».

Metodología

Para documentar el razonamiento de las políticas públicas propuestas en este ensayo, se discute bibliografía previa y se muestran estadísticas para el mercado laboral mexicano. Los datos utilizados son públicos: del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se utiliza la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), así como la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS). La ENOE es una encuesta representativa a nivel nacional y tiene como objetivo conocer lo que sucede en el mercado laboral, mientras que la ENESS proporciona información sobre la cobertura de seguridad social y de los servicios de salud, cuidado de niños, y otros temas relacionados. Del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se obtiene el número de trabajadores registrados, así como su salario base de cotización. Del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) se obtienen las diferentes líneas de pobreza que tenemos en el país (monto monetario al mes requerido para que una persona no sea considerada en situación de pobreza), y estas se contrastan con el valor del salario mínimo obtenido del Banco de México. Para los valores monetarios se usan valores de pesos constantes de enero de 2023 empleando el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

Estado de la cuestión

El tema del salario mínimo es uno de los de mayor relevancia para el mercado laboral y también uno de los más controvertidos en economía. En México, debido a los periodos de crisis económica y alta inflación de los años 1980 y 1990, se tuvo por varias décadas la

creencia de que los incrementos en el salario mínimo podrían tener importantes implicaciones negativas en la inflación, el desempleo y la informalidad. Esta creencia evitó incrementos reales del salario mínimo después de la crisis macroeconómica de 1995. Sin embargo, los hallazgos en la bibliografía especializada muestran que el salario mínimo no ha tenido tales efectos indeseables. Uno de los primeros estudios en analizar el impacto del salario mínimo en el empleo con una estrategia econométrica robusta fue el de Card y Krueger (1994). En el estudio se analiza qué sucedió con el empleo en restaurantes de comida rápida en Nueva Jersey cuando aumentó su salario mínimo en 1992 (un aumento de 4.25 a 5.05 dólares por hora), en contraste con Pensilvania, que no tuvo aumentos en su salario mínimo. Dado que la zona geográfica estudiada es relativamente similar, se puede decir que la única diferencia fue el incremento del salario mínimo, por lo que Pensilvania sirve como un buen grupo de control (o como un adecuado contrafactual de lo que hubiera pasado en Nueva Jersey de no haber aumentado su salario mínimo). El estudio no encuentra que el salario mínimo afecte negativamente el empleo. Recientemente se han realizado otros estudios, como el de Dube *et al.* (2010), que generalizaron el estudio de Card y Krueger (1994) al utilizar las discontinuidades de políticas de salario mínimo en las fronteras estatales de condados en Estados Unidos. Es decir, se analizan condados en todo Estados Unidos que comparten frontera, como en el caso de Nueva Jersey y Pensilvania, para identificar el efecto sobre ingresos y empleo. De manera similar a Card y Krueger (1994), no se encuentran efectos negativos sustanciales en el empleo.

Tampoco se han encontrado efectos significativos para el empleo en otros países, como el Reino Unido (Manning, 2013), Brasil (Lemos, 2009) y Alemania, que introdujo el salario mínimo nacional recientemente (Dustmann *et al.*, 2022). En resumen, la bibliografía

especializada no encuentra resultados negativos importantes y, si los encuentra, el efecto del salario mínimo en el empleo es relativamente pequeño.

En México, el salario mínimo se ha incrementado significativamente entre 2017 y 2024, al pasar de 80.7 pesos por día a 248.9 pesos por día a nivel nacional y a 374.9 pesos por día en la ZLFN. En general, los estudios señalan que no se observaron los efectos negativos esperados, pues se ha encontrado un efecto nulo en el empleo (Campos *et al.*, 2015; Campos y Esquivel, 2021). El incremento sí afectó la estructura salarial, pues además se ha encontrado que los ingresos laborales para los trabajadores de bajos ingresos sí aumentan de forma sustancial (Campos y Rodas, 2020). En general, se ha encontrado que el salario mínimo tiene efectos positivos en los salarios por hora (Campos *et al.*, 2015), que son mayores en la parte baja de la distribución salarial (Campos y Esquivel, 2021), en la probabilidad del empleo formal (Campos *et al.*, 2015) y que hay efectos significativos al reducir la pobreza laboral en una magnitud de 2.6 a 3.0 puntos porcentuales (Campos y Esquivel, 2023). Finalmente, otra crítica al salario mínimo era que iba a causar inflación. Sin embargo, los estudios recientes muestran que el efecto del salario mínimo en el nivel de precios es nulo o mínimo (Campos y Esquivel, 2020).⁵

Por otra parte, la baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo es un tema muy importante para la economía y cobra mayor relevancia para México, en donde tenemos una de las tasas de participación laboral femenina más bajas de la región. Si las mujeres participaran en el mercado laboral en la misma proporción que los hombres, existirían

⁵ Se han presentado otros estudios que encuentran efectos relativamente bajos. Calderón *et al.* (2023) señalan un efecto del 2.56 % ante un incremento del 100 % en el salario mínimo, lo que implica una elasticidad aproximada de 0.03 para ciertos bienes con IVA (la muestra utilizada no incluye todos los productos con IVA en el INPC), y encuentran un efecto no significativo en los bienes sin IVA, donde estos últimos representan casi la mitad del peso total en el INPC. Así, el efecto agregado es relativamente bajo. CONASAMI (2022) encuentra en empresas manufactureras que la elasticidad de precios respecto al salario mínimo es de 0.005, prácticamente nula.

múltiples beneficios para la sociedad. En el caso de México, a principios de 2023 había cerca de 52.8 millones de mujeres mayores a 15 años, pero únicamente se encontraban ocupadas 23.6 millones; es decir, alrededor de 29.2 millones de mujeres estaban desocupadas o sin participar en el mercado laboral. Si el 40 % de las mujeres que no están ocupadas entraran a un trabajo con un ingreso mensual de \$6 000 pesos, el PIB se incrementaría aproximadamente en un 27 %, sin contar los efectos indirectos. En efecto, de acuerdo con estimaciones recientes, la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral podría aumentar el PIB alrededor del 35 % en países con una baja participación laboral femenina debido a la entrada de más trabajadoras, pero también al efecto de mayor diversidad de género; además de que también se incrementarían la productividad y los ingresos de los hogares (Lagarde y Ostry, 2018).⁶ Dado que la participación laboral femenina es más baja para las familias de menores ingresos, la desigualdad por ingresos se reduciría al incrementarla. Por estas razones, la incorporación de más mujeres al mercado laboral tendría múltiples beneficios para la economía y la sociedad en su conjunto.

Una importante barrera estructural para que haya una mayor participación en el mercado laboral de ciertos grupos de la población es la desigualdad de trato hacia ciertos grupos de población, lo cual se asocia a sus circunstancias de origen. En general, se ha investigado ampliamente la importancia del tono de piel en la movilidad socioeconómica. Por ejemplo, Monroy-Gómez-Franco y Vélez (2021) encuentran que, en todas las regiones del país, un tono de piel más claro otorga ventaja en términos de movilidad social ascendente

⁶ Estos resultados se obtienen en un modelo de equilibrio general que desagrega la fuerza laboral por género (Ostry *et al.*, 2018). No obstante, este modelo no toma en cuenta consideraciones sobre el gasto del gobierno en un sistema de cuidados o el incremento del gasto de los individuos en los servicios de cuidados.

y para preservar la posición socioeconómica una vez que se alcanza la parte alta de la distribución.

Si bien el fenómeno de la discriminación en México está presente en toda la población, existe una mayor discriminación hacia las mujeres, tal como se muestra en Arceo y Campos (2014), en donde se investiga el rol del estado civil y la discriminación por tono de piel en el mercado laboral. En esta investigación se enviaron 8 000 currículums (CV) a vacantes de empleo en la Ciudad de México. Estos eran muy similares y solo se les cambiaba el estado civil y la fotografía incluida (a cada anuncio se enviaron cuatro fotografías de hombres y cuatro fotografías de mujeres, y cada fotografía solamente es diferente por el tono de piel). La variable de interés es si la empresa está interesada en ese perfil de CV. Dado que los CV son muy similares, no deberían existir diferencias en la tasa de respuesta de las empresas. Sin embargo, el estudio señala que las mujeres solteras recibieron 16 llamadas por cada 100, en comparación con las mujeres casadas, que recibieron 13 llamadas por cada 100; mientras que para los hombres no se discernió ningún efecto. Además, también se encontró que las mujeres de tono de piel moreno oscuro fueron discriminadas en comparación con las mujeres de tono de piel claro. Para los hombres, el efecto es más pequeño que en las mujeres, y no pueden distinguirse estadísticamente diferencias.

De manera similar, Monroy-Gómez-Franco *et al.* (2023) encuentran que no existen diferencias significativas en los patrones de movilidad social entre mujeres y hombres con tono de piel claro. Por otra parte, las mujeres con tono de piel medio y oscuro tienen un menor grado de movilidad social que las mujeres con tono de piel claro, en comparación con el caso de los hombres, en los que esta penalización solo ocurre para los tonos de piel más oscuros. Los autores también encontraron que las mujeres con tonos de piel intermedios y oscuros

tienen una menor persistencia en la parte alta de la distribución que los hombres con los mismos tonos de piel.

La discriminación de género en el mercado laboral mexicano se relaciona con la prevalencia de normas sociales sobre el rol de la mujer. Por ejemplo, la discriminación por embarazo es la principal queja que recibe el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred, 2020). En este sentido, Campos *et al.* (2022) muestran contundentemente que las mujeres al momento del embarazo empiezan a dejar el mercado laboral formal (usando datos del IMSS), y esta caída no se recupera incluso cinco años después del nacimiento del hijo. Por lo anterior, resulta relevante incorporar distintas políticas asociadas a la construcción de un sistema de cuidados y también políticas que modifiquen las normas sociales, tales como igualar la licencia de paternidad a la de maternidad e incluir una mayor transparencia salarial (en estadísticos agregados y no a nivel individual), como se discute a continuación.

Contexto político

El contexto político mexicano actual está listo para implementar las políticas públicas descritas con anterioridad. Primero, el incremento en el salario mínimo en los últimos años ha permitido mejorar los ingresos laborales de millones de trabajadores, sin afectaciones en el empleo o la inflación. Dados estos resultados, se espera que los incrementos continúen y que el salario mínimo pueda igualar o al menos acercarse a la línea de pobreza, como se explica en la siguiente subsección. Segundo, incrementar la participación laboral femenina es uno de los instrumentos más sencillos para disminuir las desigualdades existentes y

promover la movilidad social en el país. En otras palabras, es una fruta fácil de cortar con implicaciones muy positivas. Lo discutido anteriormente señala que al disminuir los costos por participar en el mercado laboral (incluyendo transportación pública, la responsabilidad de los cuidados, la discriminación, entre otros) se puede lograr una mayor participación laboral femenina. Sin embargo, el contexto político pareciera asumir que esa participación no puede cambiar con intervenciones del Estado, o bien que decir abiertamente que un objetivo de política sea elevar la participación laboral femenina tendría un costo con los votantes. Este contexto cambiaría para la elección presidencial de 2024. Dado que por primera vez en la historia se tienen dos candidatas presidenciales con probabilidades altas de ganar la elección, es posible que el contexto político permita esta discusión de una forma mucho más fluida y sin costos políticos que con candidatos presidenciales únicamente. Por tanto, se tiene que aprovechar esta oportunidad histórica única.

Análisis de hallazgos o pruebas

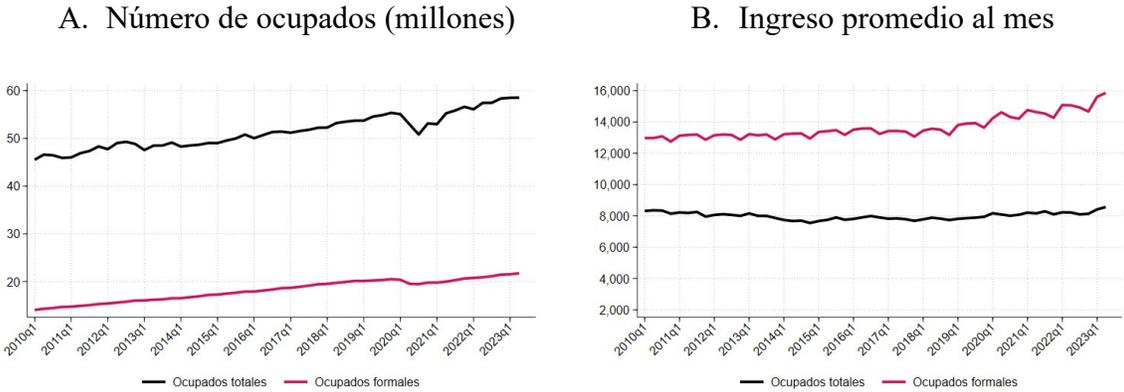
Panorama general del mercado laboral mexicano

La Figura 1 incluye la evolución en el número de ocupados y su ingreso en el mercado laboral mexicano. Se utilizan los ocupados totales como lo reporta la ENOE, así como los puestos de trabajo reportados por el IMSS (ocupados formales). Entre 2010 y 2023, la población de 15 o más años creció anualmente a un ritmo aproximado de 1.4 millones. El empleo se incrementó en casi un millón de ocupados al año. De este monto, poco más de la mitad está en el sector formal y el resto en el informal. Lo ideal es que el mercado laboral formal pudiera capturar a casi todo el incremento en el empleo. Aunque esto está lejos de

ocurrir en el contexto actual, las diversas políticas que se plantean pudieran ayudar también a reducir esa brecha.

La Figura 1 también señala el ingreso al mes que se obtiene en el mercado laboral total y en el formal únicamente. Los ingresos laborales en el mercado laboral total se redujeron entre 2010 y 2018, y a partir del año siguiente empiezan a crecer nuevamente. En el sector laboral formal los ingresos laborales promedio también empezaron a aumentar sustancialmente en 2019. Los ingresos laborales promedio (en pesos constantes) han crecido entre el segundo trimestre de 2018 y de 2023 el 8.6 % en el mercado laboral total y el 16.8 % en el mercado laboral formal. El ingreso al mes en estos mercados es de \$8 567 pesos y \$15 849 pesos, respectivamente. Como se discutió anteriormente, estos incrementos están ligados fuertemente con los aumentos del salario mínimo.

Figura 1. Número de ocupados e ingreso al mes



Notas: elaboración propia con datos de la ENOE (ocupados totales) y del IMSS (ocupados formales).

El salario mínimo

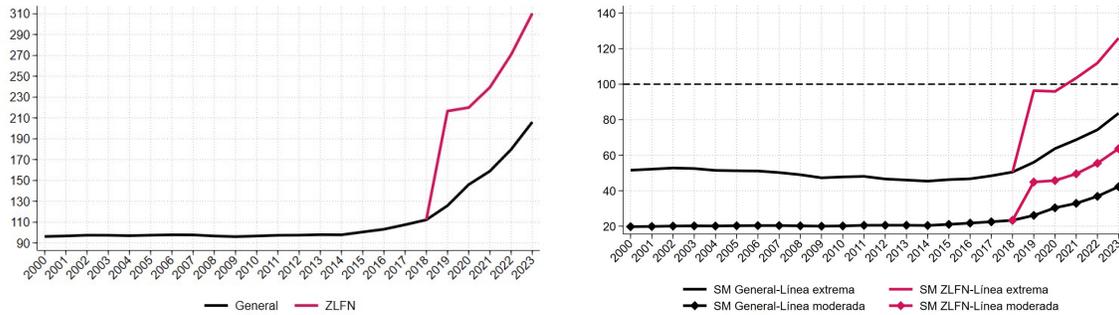
La Figura 2 muestra la evolución del salario mínimo tanto en pesos diarios (constantes al año 2023) como en porcentaje de la línea de pobreza urbana. Después de la crisis macroeconómica de 1995, el salario mínimo real se mantuvo prácticamente sin cambios. Esto implicó que el salario mínimo no pudo recuperar todo el valor perdido ocurrido por las continuas crisis económicas entre 1980 y 1995. La recuperación del salario mínimo empieza en 2012 con la unificación de zonas económicas (existían tres zonas) y con la eliminación de la indexación del salario mínimo a múltiples precios (becas, multas, jubilaciones, etc.). Con el cambio de administración federal en 2018 empieza un aumento en el salario mínimo de una forma más agresiva. Por ejemplo, en 2019 se crea la ZLFN, donde se dobla el salario mínimo nominal y se reducen impuestos. Esta zona está conformada por los 43 municipios que colindan con Estados Unidos. Para el resto del país también hay aumentos importantes. En el Panel A se señala que en el resto del país el salario mínimo real diario en 2023 fue de \$206.10 pesos, pero en 2010 era de \$96.80 pesos. Por lo tanto, el salario mínimo real se ha incrementado el 113 %. En la ZLFN es todavía mayor el incremento, puesto que en 2023 su valor fue de \$310.30 pesos, y el incremento con respecto a 2010 fue del 221 %. Aunque estos incrementos son importantes y relevantes, todavía el salario mínimo en el resto del país representa el 65.6 % de su valor real en 1980, por lo que hay un buen tramo para su recuperación total.

Figura 2. Evolución del salario mínimo

A. Pesos diarios de 2023

B. Como % de la línea de pobreza

urbana



Notas: elaboración propia con información del Banco de México para los salarios mínimos, del CONEVAL para la línea de la pobreza y del INEGI para el índice de precios. El salario mínimo como porcentaje de la línea de pobreza extrema urbana (usando canasta alimentaria) y de la línea de pobreza moderada urbana (usando canasta alimentaria y no alimentaria) se obtiene considerando el salario mínimo por 30 días para una persona, y en las líneas de pobreza al mes se considera a una familia de 3.43 personas (con base en la ENIGH 2022).

Una forma de estudiar qué tanto le falta al salario mínimo para recuperarse es observar cuánto representa el salario mínimo para una familia promedio. La Constitución Política de nuestro país (artículo 123, apartado A, fracción VI) dice: «Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos». La Constitución no menciona si varios miembros en la familia trabajan, sino que menciona explícitamente «un jefe de familia». A partir de este enunciado podemos contrastar si estamos cumpliendo con lo marcado en nuestra Constitución, que debiera ser el inicio de cualquier discusión sobre el salario mínimo. Esto se puede hacer utilizando las líneas de pobreza (en el sector urbano) publicadas por el CONEVAL y contrastarlas con el salario

mínimo. Para ello, se multiplica la línea de pobreza individual al mes por 3.43 integrantes⁷ para llegar a un estimado de lo requerido por una familia promedio, y luego se contrasta con el salario mínimo al mes. Las líneas de pobreza utilizadas son la alimentaria (que en la figura se denota como extrema) y la suma de la alimentaria y no alimentaria (que en la figura se denota como moderada). Antes de 2018 el valor del salario mínimo era alrededor del 22 % de la línea de pobreza moderada y el 48 % de la línea de pobreza extrema. Es decir, en una familia de 3.43 integrantes solo alcanzaba el 22 % de lo marcado por la Constitución. También se puede interpretar de diferente forma: aun si todos los miembros de la familia trabajaran y ganaran cada uno el salario mínimo, esa familia seguiría siendo considerada en situación de pobreza.

Los aumentos sustanciales en los últimos años han permitido recuperar el valor real del salario mínimo. En 2023 en la ZLFN, el salario mínimo representó el 64% de la línea de pobreza moderada, y en el resto del país fue el 42 %. Además, al menos el salario mínimo en la ZLFN ya alcanza para que una familia promedio (con un solo proveedor económico) no sea considerada en situación de pobreza extrema. Considerando el incremento adicional realizado en 2024, para cumplir con lo marcado por la Constitución todavía se requieren incrementos sustanciales en el salario mínimo: en el resto del país, un incremento del 105 %; en la ZLFN, del 36 %. Esto es, un valor al mes de \$15 305 pesos para ambas zonas.

Participación laboral femenina

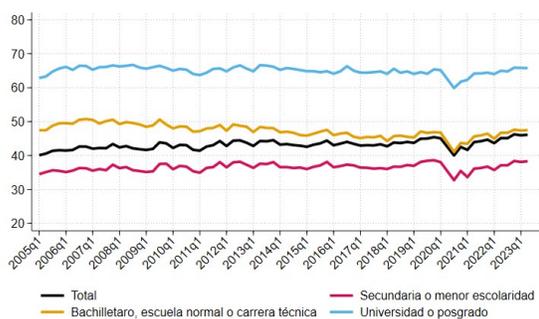
La Figura 3 en el Panel A incluye la evolución de la participación laboral femenina total (PLF) y por nivel educativo. Las mujeres participan un poco más en el mercado laboral en 2023 que en 2005 (45 % vs. 40 %, aproximadamente). Estos cambios provienen

⁷ Se consideran 3.43, que es el número promedio de integrantes reportado en la Encuesta Nacional Ingreso Gasto de los Hogares 2022.

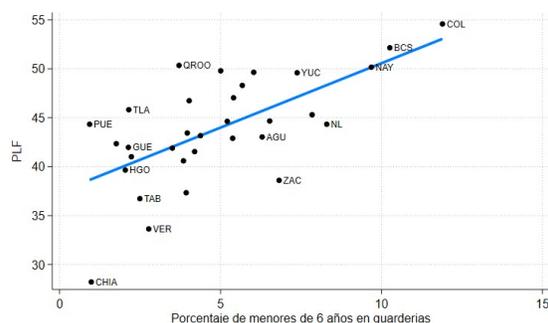
principalmente de un aumento en la PLF de las mujeres con baja escolaridad, y del cambio en la composición educativa, pues hay más mujeres con educación superior.⁸ Sin embargo, la tendencia de la PLF prácticamente ha sido plana en este periodo. Por lo tanto, aumentar la PLF no solo incrementaría la productividad, sino que puede reducir desigualdades sustanciales en el país: mejoraría los ingresos de las familias con menores ingresos.

Figura 3. Participación laboral femenina (PLF)

A. Por nivel educativo



B. Relación de la PLF con el % de personas de 0-6 años en guarderías



Notas: elaboración propia con información del INEGI. La información de la PLF proviene de la ENOE, mientras que la información del porcentaje de personas de 0 a 6 años en guarderías proviene de la ENESS 2017.

El Panel B señala la correlación a nivel entidad federativa entre la PLF y el porcentaje de menores de 6 años que están en alguna guardería. La correlación es positiva, lo que implica que un mayor porcentaje de menores que asisten a guardería está correlacionado con una mayor PLF. Este estadístico nos señala el potencial que pudiera tener un Sistema Nacional de Cuidados. Por ejemplo, Chiapas (CHIA en la figura) tiene un porcentaje bajísimo de

⁸ Actualmente las diferencias observadas en la PLF se explican fundamentalmente por normas sociales, discriminación o decisiones personales, ya que la escolaridad es similar entre hombres y mujeres.

cobertura en guarderías, lo que se relaciona con una baja PLF. Otras entidades con cobertura similar no tienen una tasa tan baja de PLF como Chiapas, pero entidades con mayor cobertura como Baja California Sur y Colima tienen una PLF sustancialmente mayor. Aunque el estudio causal de esta relación requiere mayor profundidad, pareciera que esta es una vía para aumentar la participación laboral femenina de forma importante.

La PLF se aumenta no solo con una política en particular, sino con varias a la vez. Las barreras a las que se enfrentan las mujeres son variadas, y por tanto una sola política no puede eliminarlas por completo. Así, además de un Sistema Nacional de Cuidados, se requiere pensar en cómo disminuir los costos del acceso al mercado laboral. Entre estos costos se encuentran, definitivamente: la lejanía del lugar de trabajo —por lo que resulta relevante la calidad del transporte público—, la percepción de sentirse discriminada, la falta de información sobre el mercado laboral, los estereotipos y normas sociales sobre el rol de la mujer en las familias, etc. Existen otras políticas que pudieran aumentar también esta participación laboral y disminuir la brecha salarial, como son las relacionadas con una mayor flexibilidad respecto de las horas presenciales en el trabajo y, en general, con un mejor balance familia-trabajo.⁹ De acuerdo con Monroy-Gómez-Franco (2021), alrededor del 20 % de los trabajadores ocupados en México realizan actividades que se pueden hacer vía remota y estas actividades son efectuadas en su mayoría por mujeres, por lo que existe la oportunidad de analizar las políticas públicas para incrementar la flexibilidad laboral. Por otra parte, también es relevante considerar políticas públicas que extiendan los horarios en las escuelas

⁹ Existen algunas políticas que podrían mejorar el balance familia-trabajo, como aumentar los días mínimos de vacaciones y reducir la jornada laboral. Estos aspectos quedan fuera del alcance de esta propuesta ya que aun con su aprobación se tendrían que discutir aumentos en el salario mínimo para cumplir el mandato constitucional.

de educación básica y que faciliten la inserción laboral de las mujeres. Estas otras políticas quedan pendientes para futuros análisis.

Opciones de política y recomendaciones

El salario mínimo

El salario mínimo actual no cumple con lo marcado por la Constitución. En el Cuadro 1 se muestran diferentes escenarios sobre la evolución del salario mínimo para el país, excluyendo la ZLFN, y su relación con la línea de pobreza moderada para el periodo de 2024-2030. Se asume que la línea de pobreza moderada va a aumentar en el promedio anual observado entre 2000 y 2023 (4.75 %), y será muy similar a lo observado en la inflación anual del INPC. Se presentan tres escenarios en donde el salario mínimo aumentaría el 5 %, el 10 % y el 15 % en términos reales. Se observa que para el año 2030 se requeriría de un incremento real del 15 % anual para que el salario mínimo alcance el 108.1 % de la línea de pobreza moderada en 2030; mientras que con aumentos reales del 5 % y el 10 %, el salario mínimo cubriría el 64.1 % y el 83.7 % de la línea de pobreza, respectivamente. Lo anterior da cuenta de que aún queda una senda por recorrer para el incremento del poder adquisitivo en el salario mínimo. Un crecimiento real del 10 % o del 15 % anual implica que el salario mínimo cumpliría lo marcado por la Constitución en los años 2032 o 2030, respectivamente.

Cuadro 1. Escenarios con distintos incrementos en el salario mínimo (SM)

Año	Crecimiento real 5 %		Crecimiento real 10 %		Crecimiento real 15 %	
	Valor del SM	% de línea de pobreza	Valor del SM	% de línea de pobreza	Valor del SM	% de línea de pobreza
2024	248.9	48.4	248.9	48.4	248.9	48.4
2025	273.2	50.7	285.7	53.1	298.1	55.4
2026	299.8	53.2	327.8	58.1	357.0	63.3
2027	329.1	55.7	376.1	63.7	427.5	72.4
2028	361.2	58.4	431.6	69.7	511.9	82.7
2029	396.4	61.1	495.3	76.4	613.0	94.6
2030	435.1	64.1	568.4	83.7	734.1	108.1

Notas: elaboración propia con información de Banxico e INEGI. Solo se toma en cuenta el resto del país y no a la ZLFN. Se asume que la línea de pobreza se va a incrementar el 4.75 % anual, que fue el aumento promedio entre 2000-2023. Para el caso del salario mínimo se suponen tres escenarios de crecimiento real: del 5 %, 10 % y 15 %, dado el incremento en la línea de pobreza. El % de línea de la pobreza se obtiene multiplicando el salario mínimo diario por 30 días al mes y considerando un hogar de 3.43 personas, con una persona trabajando. Para el año 2024 ya se considera el incremento realizado.

Los beneficios de seguir una política de recuperación en el valor del salario mínimo son múltiples. Por un lado, se cumple lo pactado en la Constitución. Por otro, puede seguir teniendo efectos sustanciales en la reducción de la pobreza en el país. Estudios recientes encuentran una elasticidad de la pobreza con respecto al salario mínimo de -0.18 (Campos y Esquivel, 2023): esto implica que un aumento del 10 % real al año podría reducir la pobreza en alrededor del 9 % para 2028 (asumiendo que no tiene otros impactos negativos). Esto no

solo tiene un beneficio político para el partido que lo logre, sino que también hace que el desarrollo económico sea incluyente. Que las familias de bajos ingresos obtengan mayores ingresos tiene muchos beneficios: fortalecer el mercado interno, mejorar las relaciones familiares, disminuir conductas nocivas, entre otros.

El principal riesgo de continuar incrementando el salario mínimo es que empiece a tener efectos negativos en el empleo y en la inflación. Como se ha explicado, el incremento nominal del 100 % entre 2019 y 2018 en la ZLFN no tuvo impactos negativos en el empleo o la inflación. Sin embargo, esto no es garantía para afirmar que los siguientes incrementos no los tengan. Por tanto, se requiere que los incrementos sean graduales, como se señala en el Cuadro 1. Aunque la evidencia empírica internacional y lo que ha sucedido en México presagian bajos costos de elevar el salario mínimo, se requiere que cada año se estudien las implicaciones de esos incrementos, ya sea para poder acelerar o ralentizar su recuperación. Cabe resaltar que es importante medir los beneficios y costos de cualquier política, y en particular una como la del salario mínimo. Este puede tener ciertos costos (por ejemplo, inflación marginal), pero hay que confrontarlos con los beneficios, y a partir de este balance tomar una decisión sobre las consecuencias positivas o negativas de continuar incrementándolo.

Si la inflación no llega a estar dentro del objetivo del Banco de México en 2024 o los siguientes años (2-4 %), habrá presiones para que el salario mínimo ralentice su crecimiento. Si la economía no está creciendo lo suficiente, puede que también haya presiones del sector privado para tener aumentos más pequeños. Ambos tipos de argumentos pueden tener menor impacto si se hace énfasis en la responsabilidad por cumplir lo pactado con la Constitución de forma primaria, y como secundaria la falta de evidencia de que el salario mínimo tenga

costos negativos para la economía. Si la economía crece en su conjunto a tasas más elevadas que en el pasado, el incremento en el salario mínimo no enfrentaría demasiados obstáculos.

Finalmente, es importante mencionar que los beneficios de la política de incremento en el salario mínimo tienen limitaciones, pues entre el 10 % y el 15 % de los hogares no cuentan con integrantes dentro del mercado laboral o mantienen ocupaciones sin remuneración, por lo que necesariamente se requiere de una política integral para mejorar el acceso al mercado laboral, particularmente para personas con condiciones de origen desfavorables.

Participación laboral femenina y discriminación

Se requiere de una mayor participación laboral femenina para disminuir las desigualdades y aumentar el ingreso de las familias, especialmente las de menores ingresos. Esto no puede lograrse con una sola política, sino con un conjunto de políticas. De acuerdo con la ENOE, en el segundo trimestre de 2023 había 28.6 millones de mujeres en edad de trabajar que no participaban en el mercado de trabajo, de las cuales alrededor de 19.8 millones se dedicaban a quehaceres del hogar. Además, de las mujeres que responden tener motivos adicionales para no buscar trabajo, alrededor de 1.5 millones mencionan que no tienen quién cuide a sus hijos pequeños, 289 000 responden que en su localidad no hay trabajo, 413 000 mencionan que piensan que por su edad o aspecto no las aceptarían en un trabajo y 53 000 responden estar embarazadas. Por lo anterior, se requieren distintas políticas para aumentar la participación laboral femenina.

Entre ellas se destacan:

- a) **Creación de un Sistema Nacional de Cuidados.** El incremento de la oferta pública de cuidados de calidad es crucial para permitir que un mayor número de mujeres se

incorporen al mercado laboral, particularmente en el cuidado de menores. Los posibles beneficios son importantes también en términos de la reducción de la desigualdad de oportunidades, pues el acceso a los centros de cuidado infantil se asocia con un mayor grado de movilidad social para las mujeres (CEEY, 2023).

Altamirano *et al.* (2020) estiman el costo que tendría la creación de un sistema para cuidado infantil. En este estudio se tomó en consideración una población objetivo de 2 millones de niñas y niños de entre 0 y 3 años que requieren cuidados, y se calculó un gasto que se encuentra entre el 0.42 % y el 1.12 % del PIB, considerando los costos por niño en los servicios subrogados del IMSS en el primer caso y las guarderías de provisión directa del IMSS en el segundo caso. En este sentido, el promedio ponderado de estos montos es del 0.5 % del PIB, inversión que se iría reduciendo con la dinámica demográfica, pues la proporción de menores disminuirá en los próximos años. No obstante, el costo sería mayor si se considerara un Sistema Nacional de Cuidados que incluya a la población infantil y de adultos mayores. Sin embargo, este sistema es el relevante, puesto que la dinámica demográfica exigirá cada vez más cuidados hacia la población adulta mayor.

b) Transporte público. Las inversiones en transporte público de calidad tienen efectos relevantes para la entrada de mujeres en la fuerza laboral. En la literatura existe evidencia de tales efectos: Martínez *et al.* (2020) estiman el impacto que tuvo la apertura del autobús de tránsito rápido y una línea de metro en la zona metropolitana de Lima. Para lo anterior, los autores emplean el método de diferencias en diferencias, comparando personas antes y después de la introducción, y utilizan la distancia a los sistemas de transporte como una medida exógena de exposición a la nueva infraestructura. Los autores encuentran que la proximidad al sistema de transporte

aumenta en 7.6 puntos porcentuales la probabilidad de las mujeres para ser empleadas después de que el sistema de autobús se implementó, y en 10 puntos porcentuales para el tiempo en el que se introdujo también la línea del metro.

c) Eliminación de la discriminación.

- a. Apariencia física.** Los resultados descritos anteriormente denotan que todavía existe discriminación por apariencia física en el país. Se requiere que el Conapred tenga mayores herramientas para evitar estos hechos, pero también se puede disminuir al prohibir legalmente que se solicite información privada en el CV, como lo son: fotografía y estado civil. Esto ya ocurre en varios países, como Estados Unidos, Canadá, el Reino Unido e Irlanda.
- b. Embarazo.** Pueden establecerse penalidades más severas a empresas que cometan actos discriminatorios, así como mayores herramientas para el Conapred, y difusión pública para castigar este tipo de conductas.
- c. Transparencia e historia salarial.** Una legislación de mayor transparencia salarial le daría más poder de negociación a los trabajadores, considerando que los empleadores usualmente tienen mejor información. En particular, hacer más transparente la información de una empresa en términos de cuántas mujeres trabajan en ese lugar, la movilidad laboral al interior de la empresa para mujeres, el pago salarial promedio que se hace por determinadas habilidades y el salario de trabajadores y directivos a nivel agregado, únicamente permitiría que los trabajadores y en especial las mujeres tengan mejor información y poder de negociación al momento de buscar un trabajo.

En general, algunos países incluyen este tipo de legislación, pero lo restringen a empresas con un cierto número de trabajadores (precisamente

para evitar violar la privacidad de las personas y que sean estadísticas agregadas). En este sentido, para el caso de México, el IMSS podría hacer transparente esta información para empresas con más de 50 o 100 trabajadores. En el caso particular de la información sobre la brecha salarial de género, en la mitad de los países de la OCDE es una obligación de las empresas reportar su brecha salarial de género promedio o a lo largo de la distribución, de manera que se puede visibilizar la desigualdad salarial de género; en estos países usualmente la obligación recae en empresas con un mínimo de 30 a 500 trabajadores (OECD, 2021).

Por otra parte, incluir en la legislación prohibiciones para que el historial del ingreso laboral no sea solicitado en las entrevistas de trabajo permitiría que la discriminación laboral hacia las mujeres no se mantenga a lo largo de su carrera profesional. En la actualidad, existen países que han realizado esta prohibición; por ejemplo, una parte importante de los estados en Estados Unidos la ha adoptado (Dalrymple, 2023).

d) Disminución de estereotipos y normas sociales que afectan la inserción de mujeres en el mercado de trabajo.

- a. Licencia de paternidad.** La equiparación de las licencias de paternidad con las de maternidad es relevante para evitar la discriminación (pues evita que las empresas prefieran a hombres para que no soliciten este tipo de licencia) y también para que los padres se involucren más en el cuidado de sus hijos. De acuerdo con datos del Banco Mundial, en general existe una importante diferencia respecto a los días de licencia de maternidad respecto a las licencias de paternidad en los países para los cuales se tiene información. En 2022, para

países de la OCDE, la media en días de licencia de paternidad fue de 20 días y para la licencia de maternidad fue de 98 días (Banco Mundial, 2023). En este sentido, México otorga 7 días de licencia de paternidad y 84 días de licencia de maternidad, de manera que se puede avanzar hacia equiparar los días de licencia para influir en las normas sociales e involucrar a los padres en el cuidado de sus hijos.

Esta licencia debería ser obligatoria para los padres, aunque se pueden discutir diferentes arreglos del momento en que pudieran tomarla. Si bien los estudios sobre el efecto de cambios legislativos aún son limitados, en general la evidencia en países desarrollados apunta a que las licencias de paternidad con asignación específica son efectivas en aumentar su aprovechamiento por parte de los padres, y en que estos se involucren en el cuidado de los hijos (Canaan *et al.*, 2022). Además, existe evidencia —para el caso de España— de que la reforma implementada en 2017 que amplió la licencia de paternidad por dos semanas tuvo efectos positivos en la probabilidad de reemplazo de las madres poco después del parto (Farré y González, 2017).

- b. Presencia de mujeres en puestos altos.** Promover una mayor participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones en las esferas pública y privada es relevante para incrementar la entrada de mujeres en el mercado laboral y también para cambiar las normas sociales. En efecto, la participación de las mujeres en puestos de liderazgo es relevante no solo por el hecho de que permite contar con una mayor capacidad en la toma de decisiones, sino también por la influencia que ejerce para modificar los estereotipos y prejuicios en la sociedad. De acuerdo con la investigación de Beaman *et al.*

(2009), las cuotas de género para mujeres en posiciones de liderazgo en la India lograron reducir los estereotipos negativos hacia las mujeres, además de que incrementaron el número de candidatas en los procesos políticos.

Si bien en México se han presentado avances importantes para la participación de las mujeres en la esfera pública, particularmente en puestos de elección popular, aún existe un importante trecho por recorrer, sobre todo en el sector privado. En especial, la participación de las mujeres en los consejos de administración aún es reducida, por lo que la legislación podría considerar una cuota de género para empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y aumentarla de manera progresiva. En varios países en Europa, tales como Dinamarca, Francia, Italia y Noruega, se han introducido obligatoriamente este tipo de cuotas (Wang y Matanda, 2023). Italia ya realizó una reforma en este sentido en 2011, cuando la proporción de mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas era como en México, aproximadamente del 5 %. Aunque Italia empezó con una cuota del 20 % ya está en niveles de 40 % actualmente.

Los retos políticos para estas intervenciones son variados. Las políticas para eliminar la discriminación deberían ser sencillas de implementar mediante un consenso político entre partidos (eliminación de información personal en el CV, penalizaciones a conductas discriminatorias, difusión pública contra la discriminación, cuotas en consejos de administración, transparencia e historia salarial). Los casos del Sistema Nacional de Cuidados, de mejoras en transporte público y de licencias de paternidad sí requieren un

consenso mayor porque implican el destino de recursos, y en el caso de las licencias de paternidad adicionalmente se requieren negociaciones con el sector privado.

Conclusión

Las desigualdades estructurales y la baja movilidad social del país han ocasionado un pobre desempeño económico en el país. En este reporte se discutieron diversas políticas en el ámbito laboral encaminadas a reducir la desigualdad de oportunidades e incrementar la movilidad social. El ingreso económico de las familias depende principalmente de lo que puedan generar en el mercado laboral. Por lo tanto, promover la movilidad social y un desarrollo económico incluyente pasa necesariamente por una mejora en el acceso y en el desempeño del mercado laboral.

Como se ha notado, en el mercado laboral hay claras barreras que afectan el bienestar de las personas. El nivel del salario mínimo todavía no cubre lo marcado por nuestra Constitución. Se plantea que en los siguientes años se eleve entre el 10 % al 15 % en términos reales para que en 2030 pueda cubrir el 83.7 % o el 108.1 % de la canasta alimentaria y no alimentaria.

Asimismo, la participación laboral femenina es baja en comparación con el nivel internacional, y afecta más a las mujeres en familias de menores ingresos. La discriminación en el mercado laboral todavía es relevante. Por ello, se plantea que diversas políticas pueden elevar sustancialmente la participación laboral femenina: eliminación de discriminación (principalmente por apariencia física y por embarazo), la creación de un Sistema Nacional de Cuidados, mejoras en el transporte público, legislación para introducir cuotas de género

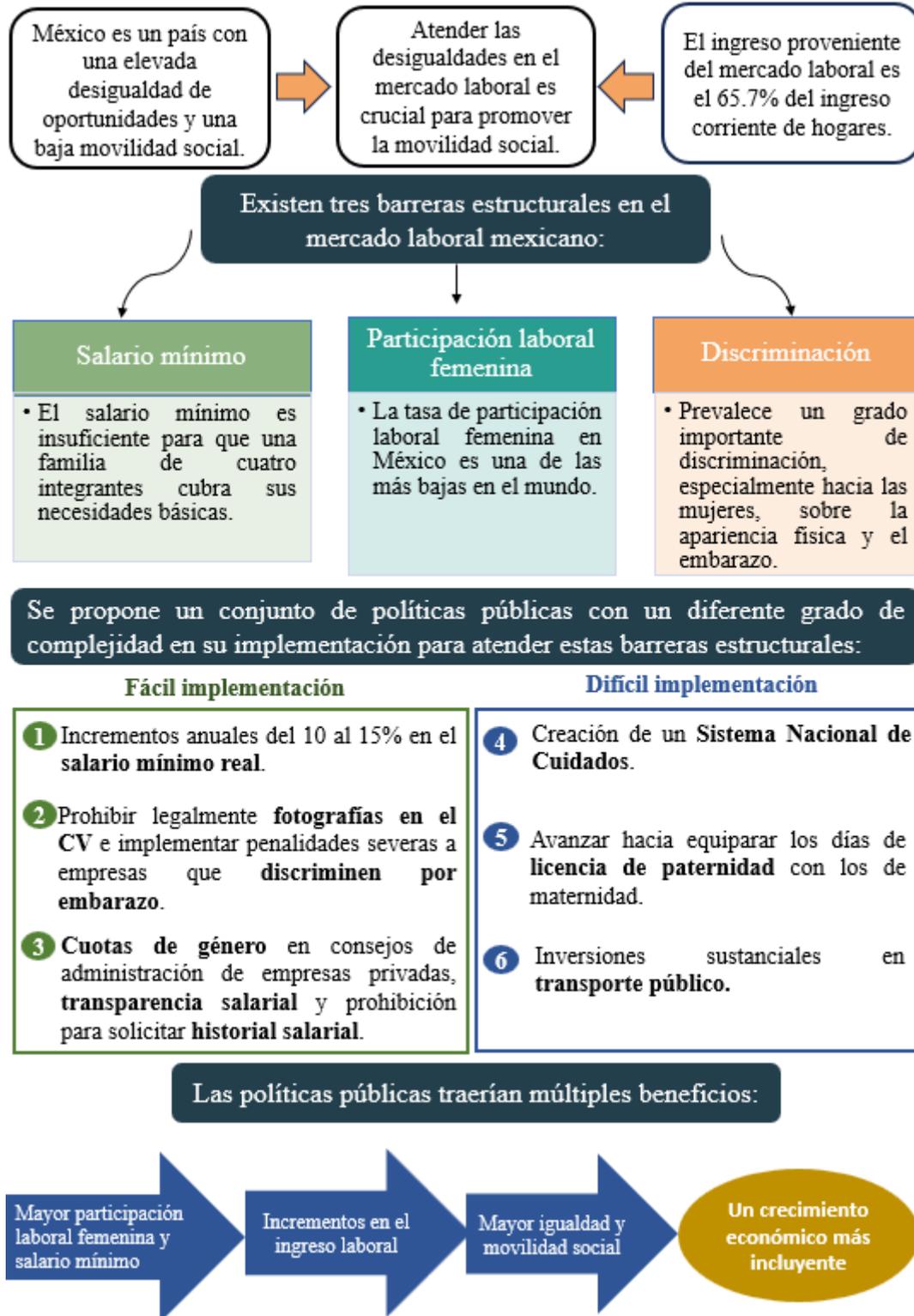
en consejos de administración, transparencia salarial (estadísticas agregadas a nivel empresa) e historia salarial, así como legislación para igualar la licencia de paternidad a la de maternidad.

En la Figura 4 se presenta un diagrama que resume los problemas discutidos y las políticas propuestas en el presente ensayo. En general, podemos ver que se realizaron propuestas con una complejidad relativamente menor para su implementación, como los incrementos en el salario mínimo, prohibir legalmente las fotografías en los CV, implementar penalidades severas para las empresas que discriminen por embarazo y establecer cuotas de género en los consejos de administración de las empresas privadas. Estas propuestas necesitarían reformas legales que requerirían un consenso político, pero no recursos presupuestales importantes. Por otra parte, las propuestas con una mayor dificultad de implementación son la creación de un Sistema Nacional de Cuidados, avanzar hacia equiparar los días de licencia de paternidad con los de maternidad e incrementar las inversiones en el transporte público, pues implicarían un mayor presupuesto y una discusión respecto a su financiamiento; sin embargo, los potenciales beneficios son considerablemente mayores.

¿Qué consecuencias tendría no aplicar estas recomendaciones? Los incrementos recientes en el salario mínimo han ayudado a disminuir la incidencia de la pobreza. Limitar el crecimiento real del salario mínimo posiblemente implique que la pobreza no se reduzca de forma tan rápida. No obstante, se tendrán que seguir monitoreando las consecuencias de tener futuros incrementos en el salario mínimo en cuando a resultados laborales y en la inflación. Si la economía crece en los siguientes años, los potenciales costos del salario mínimo pueden mitigarse. Aumentar la participación laboral femenina tiene múltiples beneficios a corto y largo plazo, y se pueden utilizar distintas políticas para su promoción.

Combatir la discriminación y los estereotipos de género tiene implicaciones reales en el bienestar de las personas sin requerir un presupuesto sustancial. Por otra parte, la creación de un Sistema Nacional de Cuidados, la promoción activa del transporte público y la extensión de las licencias de paternidad requieren más trabajo; pero no hacerlo implica que la participación laboral femenina no crezca de forma importante. Adicionalmente, el costo puede ser permanente porque existe la oportunidad en el presente de tener una presidenta con el respaldo político y de la sociedad para atender problemas relacionados con las mujeres, pero no es claro que esta ventana de oportunidad se vuelva a presentar de forma tan evidente.

Figura 4. Diagrama resumen de las propuestas de política pública



Referencias

- Altamirano, Melina, Campos Vázquez, Raymundo, Alba, Carlos, Sobarzo, Horacio, Carrillo, Jesús, Rodas, Alexis, Porcel, Alejandro (2020), *Hacia un Estado de bienestar para México*. México: El Colegio de México. <https://bienestar.colmex.mx/>
- Arceo-Gomez, Eva y Campos-Vazquez, Raymundo (2014), Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country. *American Economic Review*, 104(5), 376-80. <https://doi.org/10.1257/aer.104.5.376>
- Beaman, Lori, Chattopadhyay, Raghavendra, Duflo, Esther, Pande, Rohini y Topalova, Petia (2009), Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1497-1540. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.4.1497>
- Berg, Andrew y Ostry, Jonathan (2017), Inequality and Unsustainable Growth: Two Sides of the Same Coin? *IMF Economic Review*, 65(4), 792-815. <https://doi.org/10.1057/s41308-017-0030-8>
- Bozio, Antoine, Garbinti, Bertrand, Goupille-Lebrert, Jonathan, Guillot, Malka y Piketty, Thomas (en prensa), Predistribution vs. Redistribution: Evidence from France and the United States. *American Economic Journal: Applied Economics*.
- Canaan, Serena, Lassen, Anne Sophie, Rosenbaum, Philip y Steingrimsdottir, Herdis (2022), Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High Income Countries. *Iza Discussion Paper Series, 15129*. <https://docs.iza.org/dp15129.pdf>
- Calderón, Mariana, Cortés, Josue, Pérez Pérez, Jorge y Salcedo, Alejandrina (2023), Disentangling the Effects of Large Minimum Wage and VAT Changes on Prices:

- Evidence from Mexico. *Labour Economics*, 80.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102294>
- Campos-Vázquez, Raymundo y Esquivel, Gerardo (2020), The effect of doubling the minimum wage and decreasing taxes on inflation in Mexico. *Economic Letters*, 189.
<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109051>
- _____ (2021), The effect of doubling the minimum wage on employment and earnings in Mexico. *Economics Letters*, 209. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.110124>
- _____ (2023), The Effect of the Minimum Wage on Poverty: Evidence from a Quasi-Experiment in Mexico. *The Journal of Development Studies*, 59(3). 360-380.
<https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2130056>
- _____ y Santillán, Alma (2015), El impacto del salario mínimo en los ingresos y el empleo en México. *CEPAL-Serie Estudios y Perspectivas*, 162.
<https://hdl.handle.net/11362/37846>
- Campos-Vazquez, Raymundo, Rivas-Herrera, Carolina, Alcaraz, Eduardo y Martinez, Luis (2022), The effect of maternity on employment and wages in Mexico. *Applied Economics Letters*, 29(21), 1975-1979.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1967272>
- Campos Vázquez, Raymundo y Rodas Milián, James (2020), El efecto faro del salario mínimo en la estructura salarial: evidencias para México. *El Trimestre Económico*, 87(345), 51-97. <https://doi.org/10.20430/ete.v87i345.859>
- Card, David y Krueger, Alan (1994), Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84(4), 772-793. <https://doi.org/10.1257/aer.90.5.1397>

Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2019), *Informe Movilidad social en México 2019*.

<https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2019/05/Informe-Movilidad-Social-en-México-2019.pdf>

Centro de Estudios Espinosa Yglesias (2023), Sistema nacional de cuidados: una vía para la igualdad de oportunidades y la movilidad social. *Nota de política pública*, 01-2022

(Versión actualizada 2023). <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2022/03/Sistema-Nacional-de-Cuidados.pdf>

Conapred (2020), Advierte Conapred sobre persistencia de despidos por embarazo en centros laborales en el país. *Conapred*.

http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1352&id_opcion=103&op=213

Dalrymple, Amy (2023), *Issue Brief, Equal Pay in The United States*. U.S. Department of Labor.

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WB/equalpay/WB_Brief_Equal_Pay_Salary_History_Bans_03072023.pdf

Dirección técnica de CONASAMI (2022), *Informe mensual del comportamiento de la economía octubre 2022*.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/775182/Informe_Octubre_2022.pdf

Dube, Arindrajit, Lester, William y Reich, Michael (2010), Minimum wage effects across state borders: estimates using contiguous counties. *The Review of Economics and Statistics*, 94(4), 945-964. <https://www.jstor.org/stable/40985804>

- Dustmann, Christian, Lindner, Attila, Schönberg, Uta, Umkehrer, Matthias y vom Berge, Philipp (2022), Reallocation Effects of the Minimum Wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267-328. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>
- Farré, Lúdia y González, Libertad (2017), The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes. *IZA Discussion Paper Series*, 10865. <https://docs.iza.org/dp10865.pdf>
- Lagarde, Christine y Ostry, Jonathan (2018), Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought. *IMF Blog*. <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>
- Lemos, Sara (2009), Minimum wage effects in a developing country. *Labour Economics*, 16(2), 224-237. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.07.003>
- Manning, Alan (2013), Minimum wages: a view from the UK. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 14(3-4), 57-66. <https://doi.org/10.1111/pers.12004>
- Martinez, Daniel, Mitnik, Oscar, Salgado, Edgar, Scholl, Lynn y Yañez-Pagans, Patricia (2020), Connecting to Economic Opportunity: the Role of Public Transport in Promoting Women's Employment in Lima. *Journal of Economics, Race, and Policy*, 3, 1-32. <https://doi.org/10.1007/s41996-019-00039-9>
- Monroy-Gómez-Franco, Luis (2021), ¿Quién puede trabajar desde casa? Evidencia desde México. *Estudios Económicos*, 36(1), 89-113. <https://doi.org/10.24201/ee.v36i1.413>
- ____ (2023), A note on ex-ante inequality of opportunity across Mexican regions. *Documento de trabajo CEEY*, 2023-2. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2023/01/02-Monroy-Gomez-Franco-2023.pdf>

- _____ y Vélez-Grajales, Roberto (2021), Skin Tone Differences in Social Mobility in Mexico: Are We Forgetting Regional Variance? *Journal of Economics, Race, and Policy*, 4, 257-274. <https://doi.org/10.1007/s41996-020-00062-1>
- _____ y Yalonetsky, Gaston (2023), Unequal Gradients: Sex, Skin Tone and Intergenerational Economic Mobility. *Documento de trabajo CEEY*, 2023-1. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2023/01/01-Monroy-Gomez-Franco-Velez-y-Yalonetzky-2023.pdf>
- Ostry, Jonathan, Alvarez, Jorge, Espinoza, Raphael y Papageorgiou, Chris (2018), Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. *IMF Staff Discussion Note*. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543>
- OECD (2021), Can pay transparency tools close the gender wage gap? *OECD*. <https://www.oecd.org/gender/Pay-Transparency-2021-Policy-Brief.pdf>
- Wang, Carrie y Matanda, Tanya (2023), 40 % Women on Boards — the New Frontier. *MSCI*. <https://www.msci.com/www/blog-posts/40-women-on-boards-the-new/03679268344>
- World Bank (2023), *Gender Data Portal*. Obtenido de Length of paid leave (calendar days). <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sh-leve/>