

## MUJERES DURANTE COVID-19: MÁZ DESIGUALDAD EN EFECTOS SOCIOECONÓMICOS

Patricia KURCZYN VILLALOBOS\*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Igualdad jurídica. Igualdad sustantiva*. III. *Discriminación y desigualdad en trabajo remunerado y no remunerado*. IV. *Pandemia y desigualdad*. V. *Trabajo a distancia, una alternativa*. VI. *Conclusiones*.

### I. INTRODUCCIÓN

Para iniciar este breve ensayo sobre la desigualdad que afecta más a las mujeres en tiempos pandémicos vienen bien algunas reflexiones personales en torno al embrollo que principalmente a través de los dos últimos siglos se han analizado así como de aclarar y a veces intentado regular, no siempre por el mismo camino ni con los mismos sistemas o métodos pero con desencuentros graves, a veces, no pocas, con derramamiento de sangre que si bien tienen victorias que cantar, igual pérdidas enormes y tristes memorias las empañan.

El tránsito por la historia muestra caminos rudos, variables, con misticismo, en ocasiones dramáticas y otras célebres con vencidos y vencedores; en esta pluralidad se engranan temas que no se desarrollan aislados, como es el caso del trabajo que se halla concatenado con formas sociales y repercusiones económicas; ello permite aplicar al tema laboral un término de moda, la transversalidad, porque el trabajo, además de ser básico e indispensable es transversal. Por otra parte, el trabajo es un derecho humano y un hecho social que se conecta con la filosofía, la psicología, la sociología, la medicina, la política, la economía, la ergonomía y otras tantas disciplinas

---

\* Investigadora Titular del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Pertenecce al Sistema Nacional de Investigadores, Nivel III. Profesora de la Facultad de Derecho de la UNAM y Directora de la Revista Latinoamericana de Derecho Social.

algunas de las cuales resultan indispensables como el derecho que debe regularlo con la consideración de esos tantos cruces disciplinarios. Ya dentro del derecho aparecen regulaciones en múltiples áreas como son la constitucional, civil, penal, fiscal, administrativa, siempre con el trabajo como esencia, sobre todo como derecho humano.

El trabajo como actividad personal generadora de utilidad es un tema cuyo contenido se mezcla principalmente con los fenómenos económico y social. Este trabajo humano toma forma en la ley para asumir la guía de las relaciones interpersonales en su perspectiva horizontal y vertical. La dirección en esta reflexión requiere nivelación. Sin dejar de lado el tema económico, puede afirmarse que lo social combina más con la esencia del ser humano y ante tal circunstancia hay que atender la sociología del trabajo. Parece oportuno tomar unas palabras de Francisco Cañadas, en el prólogo que escribió para la obra de Emile Durkheim *El socialismo*<sup>1</sup> en su segunda edición en que al explicar la construcción sociológica que hace el autor, a quien se considera como el padre del método sociológico, expresa: *Las disciplinas sociales no lo son de tal o cual partido, no son una afirmación de actitudes, ni una plataforma, ni una tendencia.* Así, la sociología que Durkheim construyó al generar el método sociológico con aportes de otros grandes maestros como Augusto Comte y Saint-Simon, se comprende como una ciencia que es parte del trabajo humano y que debe valorarse en su totalidad para enfocar las reglas que como dice el mismo autor, [el derecho] nace de los hombres... *se va desarrollando lentamente a través de los siglos, unas veces en los alcázares de los reyes y de los señores feudales, pero también ¡cuántas otras! En las asambleas populares, en las ergástulas, en las barricadas*<sup>2</sup>.

Desde la sociología se conoce el comportamiento de las conductas en sociedad con una gran variedad de enfoques, uno de ellos el trabajo, un hecho social de significado importante por su impacto transversal. En este campo concreto, al tratar de analizar las relaciones laborales resaltan varios índices entre los que destacan: el económico, el sociológico, el ambiental y el jurídico; el formal e informal; los comportamientos según el género; el nivel cultural y otros más, todos interrelacionados entre sí. Estas circunstancias deben conocerse más que con literatura, con números y estadísticas así como sus consecuencias reveladoras de la realidad. Hoy se presenta una realidad, la segunda década del siglo XXI se marca cuando se presenta un he-

---

<sup>1</sup> Cañadas Francisco. *Traducción y prólogo.* Emile Durkheim: *El socialismo, su definición. Sus orígenes. La doctrina Saint-Simon.* 2ª. Ed. Apolo, Barcelona, 1932. P.7

<sup>2</sup> Idem p.8

cho inédito, muy complicado que genera la pandemia del SARS-CoV-2, (Covid-19 en adelante), un fenómeno inesperado, sin precedente alguno que afecta gravemente la salud de los humanos con grandes perjuicios en las economías personales al provocar disminución y pérdida de ingresos como también a nivel público con el surgimiento de gastos extras para buscar y analizar causas de origen, síntomas de la enfermedad, medios y material preventivo y curativo, con el encarecimiento de servicios y productos, gastos médicos multiplicados y miles defunciones inesperadas; junto con todo esto viene la elevación de los precios, abusos y corrupción; situaciones que se agravan con el abandono o descuido o desorganización en el control que las autoridades debieran atender puntualmente, lo que se agrava con la ausencia de políticas paliativas y de apoyo con una enorme falta de comprensión hacia los grupos vulnerables entre los cuales están las mujeres quienes, como se verá, resultan más afectadas.

## II. IGUALDAD JURÍDICA. IGUALDAD SUSTANTIVA.

La igualdad es un valor intangible; su invisibilidad facilita su desconocimiento, pero se trata de una condición que se exterioriza de diversas maneras. No es un valor económico sino algo superior que impacta en la conducta de los seres humanos y en el respeto y cumplimiento de la dignidad; inherente a los mismos, que nace con ellos -o antes- y que se posterga después de la muerte. La dignidad es inseparable de las personas y de su memoria y honor. Los derechos humanos tienen su cuna precisamente en la dignidad de las personas.

La igualdad, por lo tanto, es un valor inherente a cada ser humano y es invariable. Todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos por lo que su trato no acepta diferencias. Sin embargo, las personas son iguales pero no idénticas. Hay rasgos físicos y fisiológicos, psicológicos, sentimientos, costumbres con los cuales se nace o se adquieren en el curso de la vida que los caracterizan o distinguen. Las diferencias fisiológicas, psicológicas, los caracteres personales, los gustos, las ideas y los pensamientos, los conocimientos hacen la diversidad humana sin que ello libere los derechos de igualdad y su reconocimiento, tal como lo exige la dignidad.

Dicho lo anterior, se comprende que la igualdad no es absoluta y que para mejor percibirla y cumplirla se ha distinguido entre igualdad real, igualdad legal e igualdad sustantiva para aplicar la justicia, por lo que la desigualdad equivale a injusticia. La igualdad real, como su nombre lo indi-

ca es la que ocurre cotidianamente, la que se percibe y la primera gran diferencia es la biológica entre hombre y mujer, diferencia sexual con la que se nace en tanto que otras diferencias se sujetan a condiciones geográficas, sociales y económicas con la intervención o la influencia de usos, costumbres, religiones y creencias por lo que la igualdad se concibe en forma distinta sin que se considere actuar mal o equivocadamente. Por esas causas se cometen enormes e injustas diferencias basadas principalmente en la diferencia biológica y contra la que se ha luchado durante siglos. La igualdad legal es la que se asienta en las regulaciones jurídicas vigentes, sean instrumentos internacionales o nacionales que coinciden en fundamentos (valores) y criterios. La igualdad legal, por ejemplo, determina que las mujeres y los hombres son iguales ante a la ley, como lo expresa nuestra constitución en su artículo 4°. El principio de igualdad se configura como uno de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación (criterio de la SCJN). La igualdad sustantiva, tomando como base la definición que de ella hace la Ley Federal del Trabajo (LFT), es la que busca evitar y erradicar la discriminación contra las mujeres; pero esta disposición queda corta y debemos entenderla de manera ampliada, precisamente para no discriminar y con fundamento en el principio constitucional *pro persona*; por lo tanto debe abarcar cualquier causa para que jamás se menoscabe o se anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de hombres y mujeres para que unos y otras tengan acceso a las mismas oportunidades, sin importar diferencias biológicas, sociales, económicas o culturales que suelen ser barreras en contra de la justicia. La equidad rompe el criterio de la igualdad sin cometer injusticia y basta dar unos ejemplos: las normas protectoras durante la gestación de las mujeres, que protegen tanto su salud como la del producto no son aplicables a los varones por razones obvias y no se contemplan como factores de desigualdad o injusticia. El otro tema que sirve para entender esa diferencia es la creación y práctica de las llamadas acciones afirmativas, que conforman políticas para compensar actitudes de desigualdad en contra de las mujeres a quienes tradicionalmente se les han cerrado oportunidades de estudio o de trabajo (así como otras en materia civil, familiar, electoral, etc.). Se trata de una discriminación positiva en aras de justicia.

### III. DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD EN TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

El rompimiento de la igualdad genera discriminación o segregación, dos conceptos distintos según se realice de manera general o bien se accione contra un grupo determinado, como puede ser un sector de la sociedad, personas originarias de un país o una región, por tener un culto religioso, o por pertenecer a un partido político. En ningún caso se considera válida diferencia alguna que atenta en contra de la dignidad de la persona; que menoscaba o aniquila derechos humanos.

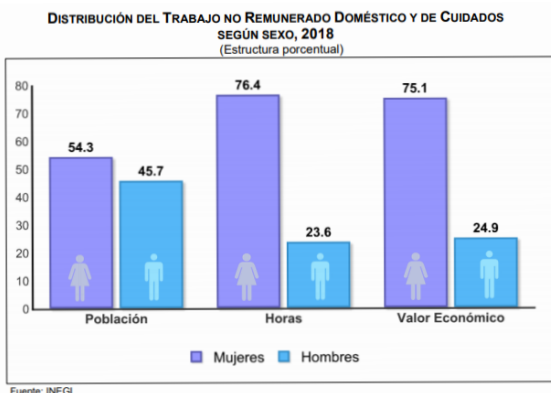
Los instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como otros específicos como la Convención para Erradicar toda forma de Violencia en contra de la Mujeres (CEDAW) y los convenios de la OIT, números 100 sobre la Igualdad de Remuneración y el 111 sobre la No Discriminación en el Empleo y la Ocupación representan los esfuerzos de la comunidad universal por la igualdad.

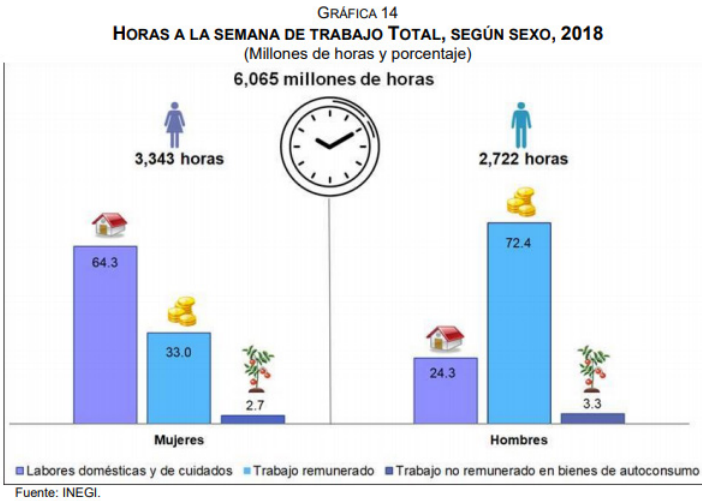
Estos documentos forman parte del derecho positivo mexicano como se indica en la propia Constitución en el primer párrafo del artículo 1º y en el último que prohíbe toda discriminación, especificando las causas: origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, 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. Cómo se advierte, la Constitución reconoce la dignidad y en cuanto a las causas de discriminación que enumera que deben entenderse como enunciativas y no limitativas, por lo que podríamos agregar, por lo pronto, sexo -que no es igual a género- la discriminación genética; las opiniones deben incluir las políticas o ideológicas, por salud debe entenderse la física y la mental; tampoco puede haber discriminación por la actividad o profesión, origen escolar, antecedentes penales o expresiones de cualquier índole, siempre y cuando no vayan en contra de la moral o se cometan ilícitos. Cómo en todo derecho, se recuerda que nada es absoluto y todas estas causas pueden tener exclusiones o limitaciones justificadas plena y legalmente. La misma Constitución en el artículo 4º declara la igualdad ante la ley de mujeres y varones, reafirma la libertad de trabajo en el artículo 5º y muy importante es que desde 1917 estableció en el artículo 123-V que para *Para trabajo igual*

*debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.* Aun cuando sabemos que la condición de nacionalidad no era para proteger a los extranjeros que venían al país a trabajar, la mayor parte de las veces con las compañías inversionistas (inglesas, españolas y francesas muchas de ellas) sino para proteger a los mexicanos que eran pagados con fuertes diferencias menores en comparación con los extranjeros, lo que conviene resaltar aquí es que se evitaba la discriminación salarial para las mujeres. El tema de la discriminación de la mujer en el trabajo tiene antecedentes históricos, como ocurría con la explotación del trabajo infantil.

En derecho mexicano existen otras tantas regulaciones que ordenan la igualdad de género, como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y distintas NOM. Muchas otras leyes incluyen disposiciones para proteger la igualdad, la que, como entendemos no solo se circunscribe a la igualdad de sexos, sino a toda de una pléyade de consideraciones o de grupos, como es hoy la comunidad LGBTQ.

La igualdad ante la ley no parece ser el problema principal en México en temas discriminatorios en contra de la mujer, sino el incumplimiento, la burla, la falta de cultura legal y desconocimiento de la importancia de la igualdad y la impunidad. Los avances son loables pero no para presumir o aplaudir pues aun persiste el fenómeno del techo de cristal, la brecha salarial, la falta de oportunidades, los descuidos y abandonos a esquemas de apoyo para las madres trabajadoras; la gravidez sigue siendo un escándalo y motivo de despido y junto con ella, coexisten otras tantas distinciones que rompen el esquema de igualdad laboral. Esta condición se vincula con las responsabilidades familiares que las mujeres llevan sobre sus hombros con más peso que los varones.





#### IV. PANDEMIA Y DESIGUALDAD

Frente a los escenarios referidos solo queda tratar de analizar la pandemia causada por COVID-19, en el área laboral para entender los efectos jurídicos y socio económicos en el entendido de que hay muchos otros, nada menos que el de la violencia familiar, pero ajenos a este ensayo. La calamidad que aqueja al mundo merece plantear hipótesis frente al futuro cercano y a grandes plazos; imaginar y calcular lo que se puede esperar y lo que se pueda someter a control para evitar y remediar en lo posible los tantos efectos negativos que ya están presentes; por ejemplo, plantearse cómo será el trabajo cuando debe evitarse la cercanía entre personas, permanecer en sitios cerrados, aislar a los enfermos, a los más vulnerables, todo como algo de extrema necesidad frente al potente contagio de esta clase de virus.

Al inicio de la pandemia Covid-19 en nuestro país las autoridades sanitarias previnieron y ordenaron el aislamiento de la población vulnerable, las mujeres embarazadas, las personas mayores de 60 años, pacientes de diabetes y de otras enfermedades crónicas como cáncer o causadas por inmunodeficiencias. Las autoridades laborales se negaron a aplicar las medidas que se introdujeron en 2012 en la Ley Federal del Trabajo (LFT) para casos de contingencia después de la epidemia de influenza H1N1. Esas disposiciones establecen la suspensión de actividades laborales hasta por 30 días

mediante el pago de una indemnización equivalente a un salario mínimo diario, lo cual evidentemente refleja una condición insuficiente para la manutención de una familia. Nada dice la ley acerca de la prolongación de la contingencia como se vive ahora. Si en principio se criticó que las autoridades sanitarias se hubieran negado a declarar la contingencia, como lo establece la LFT, hoy a más de 7 meses de pandemia, se entiende que esa medida no hubiera sido útil.

Tras esta larga crisis urge reactivar las actividades económicas y con ellas las laborales. La suspensión laboral y la suspensión de actividades se ordenó de un momento a otro por las autoridades sanitarias lo que se dio en medio de la incertidumbre y poca transparencia. Como en todo caos o confusión, cada sector organizado, o cada empleador, tomó decisiones diversas de acuerdo con lo que consideraron mejor para ellos o para su empresa o bien para su comunidad o lo que les aconsejaban médicos particulares o abogados; así, otorgaron licencias sin goce de sueldo a sus trabajadores, descansos a cuenta de vacaciones, disminución de sueldos y salarios. Ante el alargamiento y agravamiento de la pandemia, muchos empleos se fueron perdiendo en medio de cifras muchas veces sujetas a duda o francamente inadmisibles. Entre los más perjudicados están las pymes, muchas ya cerradas y los trabajadores del sector informal, los del comercio al menudeo (ambulante) en el cual participan muchas mujeres.

#### TABLA RESUMEN.

PRIMER TRIMESTRE DE 2020, INFORMACIÓN DE LA STPS, CON FUENTE EN INEGI, ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO

	Mujeres
Total de personas económicamente activas	21,868,095
Actividades agropecuarias	772,385
Industria manufacturera	3,443,203
Industria extractiva y electricidad	71,592
Construcción	163,885
Comercio	5,643,871



(continuación)

Transportes y comunicaciones	358,483
Gobierno y organismos internacionales	1,000,050
Otros servicios	10,321,376
No especificado	93,250

Las consecuencias han sido directas e indirectas en las economías domésticas de numerosas familias mexicanas. Con el paso de las semanas bajo esta situación y sin políticas públicas emergentes de apoyo, las condiciones se han ido agravando y muchos centros de trabajo se vieron obligados a cerrar, algunos de manera temporal, otros en definitiva. La conclusión es que se han perdido fuentes de empleo y no se avizora una reactivación fácil ni en un plazo inmediato.

Las escuelas desde el jardín de niños hasta la educación superior se suspendieron y la adaptación de clases en línea pintaba como una buena solución; sin embargo, también cerraron las guarderías —además de las ya cerradas desde meses atrás por el gobierno— y para esto no había un plan alternativo. En el primer caso la cara bonita de la solución dio vuelta para descubrir la parte negativa: falta de computadoras, tabletas o *Ipads* para los estudiantes o la necesidad de compartir una entre varios miembros de la familia cursando distintos grados, falta de internet o mala señal, sin capacitación adecuada tanto de maestros y maestras como del alumnado para usar este medio que si no novedoso tampoco común; sin espacios adecuados en la mayor parte de los casos para tener una postura adecuada, iluminación, tranquilidad y otros obstáculos que entorpecen la enseñanza en línea dejando a los padres la tarea complementaria de enseñar, estudiar o apoyar a sus hijos en sus clases, tareas que según mis propias encuestas, por lo general asumen las madres. Por supuesto, muchas de ellas tienen otras tantas obligaciones domésticas, familiares como laborales... hoy agregan las de enseñanza. Es claro que estas circunstancias, como siempre, abren amplias brechas en la población de acuerdo con sus niveles económicos y sociales perdiendo más los de menos recursos y con una mala división de las funciones en casa entre mujeres y hombres.

## V. TRABAJO A DISTANCIA, UNA ALTERNATIVA

¿Cómo reactivar el trabajo, de preferencia el empleo formal? Con una débil economía, gran inestabilidad política, gravísima inseguridad y la dramática pandemia sólo se puede vislumbrar un escenario catastrófico como se ya viene ocurriendo prácticamente en todos los rincones del país, unos con más información, otros “con otros datos”, pero con la conclusión de que hay que enfrentar el desastre y eso puede empezar de inmediato con la activación económica y generación de empleos a todo vapor o a la velocidad del internet. La premura es alimentar a las familias y cuidar su salud.

Hoy en día se van recuperando paulatinamente actividades; en algunos centros de trabajo el personal se alterna en horarios o en días, los establecimientos comerciales limitan el número de clientes que atienden, los restaurantes y cafeterías sirven en el exterior y separan mesas, y así habrán de seguir distintas modalidades que particulares y autoridades deben proponer y estas últimas incentivar, autorizar y supervisar. La necesidad, finalmente genera imaginación y resiliencia. Por otra parte existen muchas otras actividades que soportan que el trabajo se haga vía remota, el teletrabajo, o conocido más sofisticadamente como *home office*. Este modelo de relaciones de trabajo practicado desde hace décadas no se había generalizado como ahora y de pronto se encontraron muchas funciones realizables desde casa como una medida de salvación para continuar produciendo con trabajo formal o incluso informal.

La LFT regula, aun cuando deficientemente, el teletrabajo al que casi equipara con el ya conocido trabajo a domicilio, aun cuando no son similares; no obstante su raquíta e incompleta regulación, hoy ha sido un camino muy favorecido al que empleadores y trabajadores y trabajadoras de distintos sectores se han ido adaptando, incluso dentro de la burocracia. No es necesario recordar aquí y ahora cómo la digitalización se ha esparcido hasta para impartir justicia y el más grande ejemplo es el funcionamiento del más alto tribunal celebrando sus sesiones de pleno a distancia. No solo las actividades comerciales y servicios de amplia variedad son realizables digitalmente sino hasta vigilancia e inspección puede llevarse a cabo a través de medios electrónicos o vía internet. El caso es que éste se extienda por todo el país. Hombres y mujeres pueden trabajar desde casa.

Las faenas domésticas, en cambio, sólo son realizables en casa; hoy existen muchos apoyos electrónicos, automáticos o robotizados que son de gran apoyo. Muchos de ellos se han popularizado y sus precios son más accesibles.

bles (licuadoras u hornos eléctricos o microondas, etc); pero existen otros cuyos precios solo quedan al alcance de los sectores de la población con más recursos lo que ya marca una diferencia entre las mujeres de distintos niveles económicos, que son quienes tradicionalmente han asumido dichas faenas, que son quienes más trabajan en tareas del hogar y atención a la familia; muchas de ellas son también población económicamente activa; contribuyen en la economía y participan en los gastos de la familia sin que a la fecha se hayan logrado distribuir equitativamente las cargas familiares entre hombres y mujeres. Es decir que las mujeres que deben pelear por alcanzar los mismos puestos y remuneraciones que los hombres, que deben demostrar más su capacidad, habilidades y talento en tanto que a los hombres se les reconoce más amplia y fácilmente y que son en proporción menos víctimas de acoso sexual, que no corren el riesgo de perder su empleo por paternidad, que solicitan menos permisos para llevar a los hijos a atención médica o acudir a citas escolares, tienen menos tareas en casa. Todas estas condiciones hoy se han incrementado con la enseñanza en línea y las tareas escolares de los hijos menores que las madres asumen en el mayor número de ocasiones. Las actividades domésticas descritas, y muchas más, como las nuevas aplicadas en el apoyo escolar a los hijos e hijas, son horas trabajadas no remuneradas que ensancha la brecha de la actividad doméstica con los hombres. Esto, es consecuencia de Covid-19

## VI. CONCLUSIONES

El principal factor en la desigualdad de las mujeres es su sexo. La condición biológica y fisiológica con la función de la gestación y lactancia se ha utilizado para impedirle tradicionalmente su plena participación en la vida económica.

La posibilidad de formar parte de la PEA la coloca en desventaja por atender responsabilidades familiares que sin ser exclusivas de las mujeres, quedan a su cargo casi automáticamente.

En el trabajo remunerado tienen menos oportunidades porque los empleadores evitan personal que tendrá licencias por maternidad y tiempo para lactancia y más tarde por atender citas médicas y escolares de hijos e hijas.

Las trabajadoras en activo, con frecuencia se ven obligadas a renunciar por contraer matrimonio o por embarazo. En ocasiones las renunciadas escri-

tas se exigen al inicio de la relación laboral, sin fecha, para utilizarla mañosamente en su contra llegado un embarazo.

Estas reflexiones evidencian el desequilibrio en las condiciones entre mujeres y hombres, tanto en el trabajo remunerado como no remunerado, tema que ya se aborda en leyes con el propósito de nivelar la desigualdad de trabajo de género e imponer sanciones por su incumplimiento.

Para finalizar se presentan estadísticas de la ocupación por sexo en las actividades de trabajo remunerado correspondiente al primer trimestre de este año (2020), que refleja la amplia participación de la mujer en: la industria manufacturera, comercio al por menor, servicios educativos, hospedaje y preparación de alimentos y bebidas además de otros servicios; todas estas, actividades que disminuyeron o se cancelaron notablemente durante la pandemia, según información de abril a septiembre de este mismo año lo que indica que las mujeres han sido más afectadas económicamente, cuando muchas de ellas son jefas de familia o el único sostén de la misma. Su vulnerabilidad se muestra en el primer trimestre de pandemia durante el cual quedaron desempleadas 9.3 millones de ellas según reveló la encuesta sobre el Impacto del COVID-19 en el Mercado Laboral, a cargo del INEGI. De acuerdo con ésta, 15 millones, 674 mil 196 personas mayores de 18 años, no tenían empleo (32.23%), de las cuales más de la mitad fueron mujeres adultas mientras que 6, 281 mil 319 fueron varones (23.5%)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Excélsior, Portada. 27 de julio de 2020

POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (SCIAN),  
SEGÚN SEXO  
ESTIMACIONES PUNTUALES<sup>4</sup>  
TRIMESTRE: ENERO-MARZO 2020

Sector de actividad económica (SCIAN)	Población ocupada	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Nacional	55,352,304	33,484,209	21,868,095
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	6,574,359	5,801,974	772,385
Minería	186,862	159,280	27,582
Generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas	202,512	158,502	44,010
Construcción	4,317,022	4,153,137	163,885
Industrias manufactureras	9,097,576	5,654,373	3,443,203
Comercio al por mayor	1,501,929	1,126,093	375,836
<b>Comercio al por menor</b>	<b>9,281,109</b>	<b>4,013,074</b>	<b>5,268,035</b>
Transportes, correos y almacenamiento	2,473,986	2,243,580	230,406
Información en medios masivos	389,682	261,605	128,077
Servicios financieros y de seguros	611,494	298,844	312,650

<sup>4</sup> Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en periodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, lo que facilita las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el Censo de Población y Vivienda de 2010, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica, que permite a su vez, elaborar las proyecciones de población oficiales para el país, con las que es posible expandir los datos que provienen de las encuestas en hogares. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan a escala nacional y para cuatro tamaños de localidad, por entidad federativa y por ciudad autorrepresentada, corresponden a una estimación de población realizada por el INEGI, a partir de las proyecciones demográficas del CONAPO actualizadas en abril de 2013.

(continuación)

Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes	349,192	205,835	143,357
Servicios profesionales, científicos y técnicos	1,357,257	805,830	551,427
Corporativos	64,471	39,070	25,401
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos	1,545,421	990,843	554,578
<b>Servicios educativos</b>	<b>2,715,071</b>	<b>998,459</b>	<b>1,716,612</b>
Servicios de salud y de asistencia social	1,710,937	557,007	1,153,930
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos	476,937	361,797	115,140
<b>Servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas</b>	<b>4,433,200</b>	<b>1,789,607</b>	<b>2,643,593</b>
<b>Otros servicios, excepto actividades gubernamentales</b>	<b>5,256,795</b>	<b>2,152,107</b>	<b>3,104,688</b>
Actividades gubernamentales y de organismos internacionales	2,478,591	1,478,541	1,000,050
No especificado	327,901	234,651	93,250