



## **Desigualdad salarial en el mercado laboral estadounidense: La situación de los inmigrantes mexicanos, cubanos y centroamericanos**

**Maritza Caicedo Riascos\***

Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de México. E-mail: crmcaicedo@hotmail.com

### **Resumen**

En este artículo se analizan las diferencias salariales entre la población nativa blanca no-hispana, afronorteamericana y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos. Se emplea el método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca (1973), para establecer cuánto de la brecha se debe a diferencias de capital humano entre los trabajadores, y cuánto al trato diferencial que ejerce el mercado sobre algunos trabajadores. Los resultados destacan grandes diferencias de capital humano entre los trabajadores, pero también, el trato desigual del mercado ejercido principalmente hacia algunos grupos de trabajadores latinoamericanos.

**Palabras clave:** Discriminación, trabajadores migrantes, diferencias salariales.

\* Para la elaboración de este artículo fue fundamental el apoyo recibido del CONACYT a través del Proyecto 24408 "Mercados de Trabajo y Condiciones de vida de las familias en México: una propuesta de indicadores", coordinado por la Dra. Brígida García.

## Salary inequalities in the US labor market: The situation of Mexican, Cuban and Central American immigrants

### Abstract

This article analyzes salary differences between the native White, non-Hispanic population, Afro-North Americans and Latin American and Caribbean immigrants in the United States. The method for decomposition of salary differences developed by Oaxaca (1973) is used to establish to what extent the difference is due to differences in human capital among the workers, and to what extent it is due to the differential treatment the market exercises over some workers. Results highlight great differences in human capital among the workers, but also, the unequal treatment of the market exercised principally toward some groups of Latin American workers.

**Key words:** Discrimination, migrant workers, salary differences.

### Introducción

En este artículo se analizan las diferencias salariales entre la población nativa e inmigrantes latinoamericanos en los Estados Unidos. Para tal fin se emplea el método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca (1973), que permite descomponer la brecha salarial entre grupos de trabajadores en dos partes, estableciendo cuánto de la misma se debe a diferencias de capital humano, y cuánto al trato diferente que reciben ciertos trabajadores en el mercado. Se emplea información de la Encuesta Continua de Población -*Current Population Survey-CPS*- del año 2003. Esta contiene información demográfica y socioeconómica de la población nativa e inmigrante de los Estados Unidos.

En el análisis se incluye a los mexicanos, cubanos y centroamericanos. En esta última categoría se agrupa a salvadoreños, guatemaltecos, hondureños y nicaragüenses. Se observa también a la población nativa -blancos no-hispanos y afronorteamericanos. La agrupación de centroamericanos, se realizó tomando en cuenta el crecimiento de la inmigración de cada país de origen en Estados Unidos entre 1970 y 2000.

Es importante señalar que, el grupo de mexicanos y cubanos se estudia de manera separada por las características particulares de cada inmigración. En el caso mexicano, se trata de una emigración que ha existido desde el cambio de la frontera entre México y Estados Unidos, debido a la invasión de este último al territorio mexi-

cano. Desde entonces, la emigración hacia ese país, ha ido evolucionando paralelamente a los procesos socioeconómicos y políticos que desde finales del siglo XIX se han producido en ambos países. En el año 2000 existían aproximadamente 9,318,787 inmigrantes mexicanos en Estados Unidos, de los cuales el 55.3% eran hombres (Census of population and Housing, 2000). Más de la mitad de la inmigración mexicana está integrada por trabajadores indocumentados y se trata de población principalmente en edades productivas y con bajos niveles de escolaridad. El monto, la antigüedad y el perfil demográfico y socioeconómico de la inmigración mexicana obligan a que sea observada de forma separada.

Los inmigrantes cubanos son muy diferentes a los mexicanos y ello se explica por el carácter mismo de la emigración de la isla. En la migración cubana -en el siglo XX- se pueden distinguir varios momentos importantes. Inicialmente, durante la década de 1930, con el mandato de Machado, muchos cubanos fueron enviados al exilio. En la década de 1950, durante la dictadura de Batista, también se obligó a salir de la isla a personas que representaban un problema para el gobierno dictatorial. Se ha señalado asimismo que con la revolución cubana fueron condenadas al exilio las personas que anteriormente habían esta-

do en el poder y que no simpatizaban con el nuevo gobierno. Durante los años ochenta, se dio la salida de población que tenía problemas políticos, sociales y jurídicos. Salieron desde Puerto Mariel una cantidad importante de personas, en su mayoría de sectores populares urbanos que aunque tuvieron como destino distintos países, terminaron instalándose en el sur de la Florida (Cardoso, 1998, Bujasán y Méndez, 2005)<sup>1</sup>.

En consecuencia, el *stock* de inmigrantes cubanos en Estados Unidos presenta una gran diversidad. Pero es de anotar, que muchos de los inmigrantes cubanos han recibido el estatus de refugiados y exiliados. Estados Unidos creó un programa de refugiados, que ha contribuido a la integración socioeconómica de los inmigrantes cubanos. En 1966, se aprobó la Ley de Ajuste Cubano, la cual le ha permitido a más de medio millón de cubanos alcanzar el estatus de refugiado político (López, 1998, Barragán, 2000, Pellegrino, 2001).

En la década de 1960 y a comienzos de la década de 1970, la emigración centroamericana hacia Estados Unidos fue baja (CELADE, 2002). Castillo (2002, 2003) señala que los movimientos de población fueron fundamentalmente internos e intrarregionales. Entre 1970 y 1980, en algunos países de Centroamérica -El Salvador, Guatemala y Nicaragua- se agrava-

1 Cardoso (1998), señala que la proximidad geográfica entre Cuba y el sur de la Florida ha permitido que desde siglos atrás existan lazos entre los cubanos y la población del sur de Estados Unidos.

varon los problemas políticos, económicos y sociales que venían desde tiempo atrás, dando origen a una oleada de violencia que forzó a muchas familias a salir en busca de refugio tanto al interior de la subregión, como en México, Estados Unidos y Canadá. Aunque en este trabajo se tomó la decisión de agrupar a los inmigrantes de cuatro orígenes centroamericanos bajo el criterio de que se trata de una inmigración reciente, motivada por causas similares, es de anotar que entre la población que salía de Centroamérica hubo diversidad de perfiles entre los que se distinguían entre otros, refugiados, desplazados, indocumentados y profesionales (CELADE, 2002), pero en la actualidad, se observa un predominio de personas con bajos perfiles educativos y ocupacionales<sup>2</sup>.

Con esto se puede señalar que hablamos de tres grupos de inmigrantes, con características y experiencia migratoria diferentes. Como lo han señalado distintos autores (Caicedo, 2008), la inmigración mexicana y centroamericana se puede considerar como de carácter principalmente laboral y en su mayoría compuesta por personas con bajos perfiles ocupacionales, mientras que al interior de la migración cubana hay perfiles diversos y se trata de una inmigración que en buena medida se ha beneficiado de las políticas migratorias de ese país

(Véase: Buajasan, 2005; Cardoso, 1998; Portes y Bach, 1985).

El artículo se divide en cuatro apartados, en el primero, se mencionan los principios centrales de algunas de las teorías comúnmente empleadas para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres; en el segundo, se presentan breves antecedentes de la distribución salarial en los Estados Unidos y se ofrece información sobre los ingresos de los trabajadores en este país, según lugar de origen, sexo y escolaridad. En el tercer apartado, se descomponen las brechas salariales entre trabajadores nativos e inmigrantes y entre hombres y mujeres al interior de cada uno de los grupos analizados. En el último apartado, se ofrecen reflexiones finales sobre los hallazgos obtenidos.

Distintas investigaciones -Caicedo, 2008; Gammage y Schmitt, 2004; Pellegrino y Martínez, 2001, entre otros-, han mostrado que la inserción laboral de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en el mercado de trabajo estadounidense, se caracteriza por la alta concentración de una gran mayoría de trabajadores en ocupaciones de baja calificación, y por la menor, pero significativa participación de otros en ocupaciones altamente calificadas. La segregación ocupacional y las precarias condiciones de trabajo, son aspectos presentes en la inserción laboral de los inmigrantes

2 Una caracterización más amplia de estos grupos de inmigrantes se puede encontrar en Pellegrino (2001) y en Caicedo (2008).

de la región en los Estados Unidos (Caicedo, 2008). En este artículo se pretende establecer cuánto de las diferencias salariales entre trabajadores de la región y los nativos blancos no-hispanos, se debe a un posible trato discriminatorio por parte del mercado de trabajo estadounidense.

### **1. La discriminación salarial en el mercado de trabajo**

De acuerdo con el Convenio No. 111 de la OIT (2003: 99), la discriminación en el empleo y en la ocupación se define como toda distinción, preferencia o exclusión en materia de selección, contratación y condiciones de trabajo, formación profesional, representación en organizaciones de trabajadores o empleadores y despidos basados en características personales, tales como el color de la piel, el origen étnico, la clase social, la edad o sexo de un individuo y que no guardan relación alguna con sus calificaciones y experiencia laboral, ni con el contenido y responsabilidades del trabajo que desempeña, o al que aspira. Esta diferencia de trato es discriminatoria, sólo y cuando se traduce en una desventaja o menores oportunidades para el individuo que recibe dicho trato.

Según la OIT (2003a), en el mercado laboral no existen indicadores para medir de forma directa la discriminación en el trabajo, pero hay aspectos que permiten un acercamiento al análisis de las desigualdades en materia laboral entre hombres y mujeres, tales como las diferencias por razón de sexo en las tasas de participación, en las tasas de desempleo, las diferencias salariales y los trabajos en los que

predominan las mujeres frente a los trabajos en los que predominan los hombres.

La discriminación en el mercado de trabajo puede darse de distintas maneras: en el acceso al empleo, en la adquisición de capital humano, en la ocupación y en la asignación del salario (Baquero et al., 2000). La primera tiene que ver con el hecho de que en la sociedad no se otorga a todas las personas las mismas oportunidades de acceder al empleo. Por ejemplo, las mujeres tienen tasas de participación laboral inferiores a las de los hombres, y esto se puede deber en muchos casos a procesos de discriminación que sufren éstas en el mercado de trabajo. Las mujeres de bajos niveles de escolaridad y de mayor edad, están más expuestas a perder su empleo y a menudo encuentran más obstáculos que los hombres para reincorporarse al trabajo remunerado (OIT, 2003a).

La discriminación en la ocupación, hace referencia a los obstáculos que se le imponen a determinados grupos para emplearse en diversas ocupaciones. Este tipo de discriminación se ve reflejada en la segregación en las ocupaciones, donde hombres y mujeres se emplean en ocupaciones distintas, implicando muchas veces una desventaja para la mujer en el mercado de trabajo, ya que la mayoría de las ocupaciones en que se insertan gozan de menor valoración social y en consecuencia, peores condiciones laborales (Anker, 1997). La discriminación salarial está presente, cuando los criterios para establecer los salarios de los trabajadores no se basan en los niveles de productividad de los individuos,

sino en sus características visibles, como el sexo, la edad, la raza y la nacionalidad entre otros (Baquero et al., 2000; OIT, 2003).

La teoría neoclásica del capital humano desarrollada por Becker (1964), ha señalado la estrecha relación que existe entre el capital humano de los trabajadores y los niveles salariales. Mincer y Polachek (1974, 1978), señalan que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a que sus expectativas frente al trabajo son diferentes, y por ello sus inversiones en capital humano son distintas, lo que hace que el tipo de inserción laboral y los salarios de trabajadores de ambos grupos, sean diferentes.

De acuerdo con esta teoría, las inversiones en capital humano de las mujeres son inferiores a las de los hombres, y en ello tienen que ver la corta y discontinua permanencia de

las mujeres en el mercado de trabajo. Además, como los costos de capacitación de los trabajadores son compartidos por éstos y los empleadores, en las empresas en donde la experiencia, constancia y capacitación son importantes para el desarrollo del trabajo, los empleadores evitan contratar a mujeres debido a su menor experiencia y productividad en promedio (Mincer y Polachek, 1974, 1978; Anker, 1997). Desde esta teoría también se explica la segregación ocupacional por sexo y se argumenta que debido a la baja productividad de las mujeres, éstas tenderían a insertarse en ocupaciones de baja remuneración, que no requieren gran acumulación de capital humano<sup>3</sup>.

Desde el ámbito económico, se han desarrollado teorías que han establecido que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son producto

3 A pesar de la validez empírica de la teoría del capital humano, hay aspectos que deben ser matizados a la hora de analizar la participación de las mujeres en los actuales mercados laborales. Como señala Anker (1997), es cierto que en algunos casos las mujeres cuentan con menores inversiones de capital humano que los hombres y que por un lado se debe a la división sexual del trabajo al interior del hogar, ya que en algunos casos las familias deciden dar menor instrucción a las mujeres que a los hombres. Sin embargo, se debe reconocer que si las mujeres acumulan menor experiencia laboral, en parte es porque no cuentan con las mismas oportunidades en el mercado laboral. Además, el autor recalca la necesidad de reconocer que la continuidad laboral de las mujeres ha aumentado en los últimos decenios, al mismo tiempo la cantidad de trabajo necesaria para la atención del hogar ha disminuido debido al aumento en la edad al matrimonio, a la disminución de la fecundidad, al uso de aparatos electrodomésticos -especialmente en países de mayores ingresos- y al progresivo aumento mundial de los hogares encabezados por mujeres, esto ha redundado en una mayor experiencia en el trabajo. Aspectos que no son tenidos en cuenta por la teoría neoclásica del capital humano. Dados los cambios mencionados y de acuerdo con la misma teoría se esperaría que las remuneraciones de las mujeres aumentarían en la medida que aumenta su capital humano.

de la discriminación que existe en el mercado de trabajo, entre ellas se destacan las de las preferencias y la de discriminación estadística (del Razo, 2003). La primera es desarrollada por Becker (1971), y se fundamenta en la idea de que en el mercado existe discriminación, debido a la prevalencia de un gusto o prejuicio personal contra determinado grupo de personas. La discriminación según este autor, puede ser ejercida por los empleadores, los trabajadores o los consumidores. La primera es a la que se le ha otorgado mayor atención.

Desde esta teoría se señala que existe discriminación en el mercado hacia las mujeres, y que los empleadores están dispuestos a pagar mejores salarios a los hombres, aunque los niveles de productividad entre hombres y mujeres sean iguales. Según Becker (1971), los empleadores que discriminan tendrán mayores costos que los que no discriminan, y en consecuencia, menores ganancias. De acuerdo con el autor, en un mercado de competencia perfecta, las diferencias salariales basadas en la discriminación tenderán a desaparecer, dado que la competencia acaba sacando del mercado a las empresas que discriminan y generando una igualación en los salarios (véase también Ribas y Sajardo, 2004).

Para Becker (1971), la discriminación por parte del empleador tiene un costo para la empresa, pues el no contratar personas capaces, reduce los ingresos que se percibirían si el criterio de selección de los trabajadores se basara en la capacidad de producción, y no en los prejuicios personales de los empleadores. La segregación ocupacional de

las mujeres y las diferencias salariales entre éstas y los hombres, encuentran una explicación en la discriminación hacia las primeras en los empleos tradicionalmente “masculinos”, pues ello genera una mayor oferta de fuerza de trabajo femenina en los empleos “femeninos”, que hace bajar los salarios para las mujeres contratadas (Becker, 1971; véase también Anker 1997; Ribas y Sajardo, 2004).

La hipótesis de la discriminación estadística, también ha explicado las diferencias de salario entre hombres y mujeres desde la perspectiva económica. De acuerdo con esta teoría, hay discriminación que es ejercida por parte de los empleadores, porque les es difícil establecer los niveles de productividad de los potenciales trabajadores. Por lo tanto, actúan de manera racional cuando deducen el nivel de productividad y el salario de un individuo, a partir del conocimiento que se tiene sobre el nivel medio de productividad del colectivo al que pertenece un individuo (Del Razo, 2003).

Además, como no es fácil distinguir entre mujeres con alta capacitación y experiencia laboral y mujeres sin estas características, los empleadores se basan en sus anteriores experiencias de contratos a mujeres y generan ciertas expectativas acerca del desempeño de la mujer en el empleo, que hacen que el riesgo de invertir en la contratación de una mujer se traduzca en un menor salario (Anker, 1997; Del Razo, 2003).

Un ejemplo claro, es el de una entrevista de trabajo en donde es difícil establecer el nivel de productividad

de los trabajadores potenciales, pero sí es posible asociar su productividad con el colectivo al que pertenece (Contreras, 2002). Situación que afecta a los trabajadores que cuentan con niveles de productividad por encima de los niveles del colectivo al que pertenecen.

Existen otros enfoques feministas y sociosexuales, los primeros han enfatizado en que las explicaciones acerca del lugar subordinado que ocupa la mujer en la sociedad y en el mercado de trabajo, no necesariamente deben buscarse en las teorías económicas, pues existen una serie de factores ajenos al mercado de trabajo, que ayudan a entender la desigualdad entre hombres y mujeres y tienen que ver con la estructura patriarcal que permea a la familia y a la sociedad, ubicando a las mujeres, en una situación de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social (Ribas y Sajardo, 2004; Anker, 1997). Los enfoques sociosexuales establecen que la situación desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a la existencia de una serie de representaciones ideológicas como el género, la raza, la etnia, cuyo fin es señalar las funciones y tareas de los hombres y mujeres en la sociedad.

Estos enfoques permiten suponer que la situación de distintos grupos de inmigrantes de América Latina y el Caribe en Estados Unidos, en parte puede responder a la visión estereotipada sobre la inmigración latinoamericana y caribeña que existe en esta sociedad.

## **2. Las diferencias salariales en los Estados Unidos**

Las investigaciones en torno a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, han revelado que éstas no sólo se explican por factores asociados al capital humano y la segregación en las ocupaciones -que es también una forma de discriminación-, sino que existen otros aspectos como la discriminación salarial en el mercado de trabajo, que contribuyen a que las mujeres sean peor remuneradas que los hombres. De acuerdo con Anker (1997: 330), en todo el mundo las mujeres perciben menores salarios que los hombres. Según el autor, en promedio la relación entre los ingresos laborales mensuales de hombres y mujeres en el mundo, es del 60.0% al 70.0%, si se toman como referencia los ingresos semanales y diarios, la relación pasa del 70.0% al 75.0% respectivamente, y en el caso de los ingresos por hora, la relación es de 75.0% al 80.0%.

En el caso específico de los Estados Unidos, la relación del salario por hora entre hombres y mujeres y entre nativos blancos no-hispanos y afro-norteamericanos, siempre ha marcado una brecha considerable, en 1973 Oaxaca empleó información de la Encuesta de Oportunidad Económica -*Survey Economic Opportunity*- del año 1967 para establecer las diferencias salariales entre estos grupos, y señaló que el promedio geométrico de la hora de salario para los hombres blancos era de 2.95 dólares, 1.92 dólares para las mujeres blancas y para los afronorteamericanos era de 2.16 dólares -hombres-, y 1.45 dólares para



las mujeres. Esto implicó una relación de 65.1% entre hombres y mujeres blancos, y 67.1% entre hombres y mujeres afroamericanos. La relación del salario entre hombres blancos y afroamericanos, fue de 73.2% y entre las mujeres blancas y las afroamericanas del 75.5%. En 2002 la relación entre los ingresos medios por hora entre trabajadores blancos no-hispanos y afroamericanos, fue de 74.2% y entre la población total de hombres y mujeres fue aproximadamente del 72.6% (CPS, 2003).

En 1994 mediante un procedimiento más complejo, Oaxaca y Ransom (1994), emplearon información de la CPS-1988, y estimaron las brechas salariales entre trabajadores blancos y afroamericanos mayores de 25 años y entre la población total masculina y femenina de las mismas edades,

obteniendo brechas de 22.0% y 30.0%, respectivamente.

En el caso de los inmigrantes de la región, se ha establecido que sus ingresos son inferiores a los percibidos por los nativos blancos no-hispanos, y los ingresos de las mujeres inmigrantes son inferiores a los de sus homólogos hombres. En el Cuadro 1 se presentan la media y la mediana del ingreso por hora de los trabajadores inmigrantes asalariados en el 2003 y se calculan porcentajes con respecto al salario por hora de los nativos blancos no-hispanos. En él se puede observar, que los mexicanos constituyen el grupo de trabajadores con el menor porcentaje de salario en relación a los nativos blancos no-hispanos (media: 60.8% y mediana 59.7%), seguidos de los centroamericanos, que perciben el 60.8% con relación a la media y el 62.2% con relación a la

**Cuadro 1. Relación del salario por hora de afroamericanos e inmigrantes con respecto a nativos blancos no-hispanos, Estados Unidos, 2003\***

Lugar de origen	Salario por hora Total		Africanos e inmigrantes en relación con Nativos blancos no-hispanos Porcentajes	
	Media	Mediana	Media	Mediana
EE.UU. Nativos Blancos no-hispanos	20.9	15.4		
EE.UU. Nativos Africanos	15.5	12.5	74.2	81.2
Mexicanos	12.7	9.2	60.8	59.7
Cubanos	16.1	10.6	77.0	68.8
Centroamericanos	12.7	9.6	60.8	62.3

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

\* Salario en dólares del año 2002.

mediana. Los cubanos presentan una mejor situación.

Según el sexo de los trabajadores, también se puede observar que el porcentaje de salarios femeninos respecto de los masculinos, varía de acuerdo al lugar de origen de los mismos y al indicador con el cual se calcularon. En términos generales, las mujeres perciben ingresos por hora de trabajo considerablemente inferiores a los de los hombres -excepto en el caso de las mujeres mexicanas, que presentan una media de ingreso por hora superior a la de los hombres- (Cuadro 2). Las mayores diferencias salariales, se presentan entre los nativos blancos no-hispanos, donde las mujeres perciben respectivamente sólo el 76.1% de los ingresos que perciben los hombres. Las menores brechas salariales entre hombres y mujeres, se encuentran entre los afronorteameri-

canos. Es importante señalar que de acuerdo a la mediana, las mujeres mexicanas constituyen el grupo de trabajadoras con menores ingresos en los Estados Unidos.

Es necesario precisar que si bien, las brechas salariales entre hombres y mujeres inmigrantes en los Estados Unidos son significativamente altas, éstas son menores a las observadas entre hombres y mujeres en América Latina y el Caribe, con sus respectivas diferencias de acuerdo a cada país (CEPAL, 2004). En 1998, las mujeres asalariadas entre los 20-49 años de edad que residían en áreas urbanas, ganaban solamente el 64.3% del salario de los hombres y la brecha salarial se hacía mayor cuando se trataba de trabajadores con altos niveles de escolaridad (CEPAL, 2004).

**Cuadro 2. Salario por hora de los trabajadores según sexo y lugar de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003\***

Lugar de origen	Hombres		Mujeres		Salarios femeninos en relación con los masculinos Porcentajes	
	Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
EE.UU. Nativos Blancos no-hispanos	24.4	17.7	17.1	13.5	70.1	76.1
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	16.6	13.1	14.7	12.0	88.4	91.6
Mexicanos	12.3	9.6	13.6	7.8	110.7	81.2
Cubanos	18.2	11.5	13.5	10.0	74.2	86.8
Centroamericanos	13.1	10.0	12.0	8.3	91.6	83.3
Total EE.UU.	22.5	16.3	16.5	12.8	73.5	78.4

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios. \*Salario en dólares del año 2002.

Cuando se analizan las diferencias salariales de acuerdo a la escolaridad, al lugar de origen y el sexo de los trabajadores en Estados Unidos, se constata lo que se ha discutido teóricamente; la escolaridad tiene un efecto diferente en los salarios de los trabajadores de acuerdo al grupo étnico al que pertenecen y al sexo. A iguales niveles de escolaridad, los nativos blancos perciben mejores ingresos que los trabajadores inmigrantes e igualmente los hombres perciben mejores ingresos que las mujeres. Es de resaltar, que a medida que aumenta el nivel de escolaridad de los trabajadores, aumenta la brecha salarial entre los inmigrantes y los nativos blancos no-hispanos, siendo los mexicanos el grupo que presenta la mayor diferencia salarial.

#### **Algunos determinantes del salario en Estados Unidos**

Tradicionalmente, los análisis de los determinantes del salario se han basado en la teoría neoclásica del capital humano. Mincer (1974) señala que los salarios de los individuos pueden ser explicados por variables ob-

servables, tales como la educación formal y experiencia laboral. La teoría enfatiza en que el mercado es perfecto y que la razón por la que trabajadores reciben diferentes salarios es por las diferencias de productividad. A partir de esta teoría, es posible estimar la función del salario, en donde empleamos como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora. Esta postura es la que intentamos discutir al descomponer las brechas salariales entre los trabajadores.

Trabajos clásicos como el de Oaxaca (1973) y Oaxaca y Ransom (1994), han analizado las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre blancos y afroamericanos, empleando análisis de regresiones lineales para separar la proporción de la brecha en los ingresos que se debe a diferencias de capital humano o diferencias justificables, y a factores como la discriminación que reflejan el comportamiento del mercado de trabajo. Este método ha sido ampliamente utilizado en distintos contextos laborales (Strozza et al., 2003; Del Razo 2003; Hyder, 2007, entre otros)<sup>4</sup>.

4 El Método de descomposición de Oaxaca (1973), compara los valores medios de las características de capital humano de las mujeres con los de los hombres para llegar a un cálculo de la discriminación. Del Río (2005), señala que el uso de las distribuciones de medias no permite diferenciar la experiencia discriminatoria a diferentes puntos de la distribución salarial, ya que agrega las experiencias discriminatorias de los individuos. Para el autor, esto implica asumir la brecha salarial, independientemente del grado de discriminación sufrido por cada individuo. Tenjo et al. (2006: 157) agregan que los estimativos de los coeficientes captan todos los sesgos generados por los problemas de información, los errores en las variables y los procesos de selectividad, por lo tanto la interpretación del residuo -parte de la brecha que queda al calcular la parte que se debe a los diferenciales de capital humano- como una medida de discriminación es discutible.

Siguiendo la lógica de la teoría del capital humano y con el propósito de establecer el efecto de algunas variables del capital humano en el salario de los trabajadores -hombres y mujeres- en los Estados Unidos, ajustamos un modelo de regresión por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios -MCO- en donde empleamos como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora, y como variables explicativas la edad y la edad elevada al cuadrado -como variables próximas de la experiencia laboral-, sexo, escolaridad, ocupación, estado civil de los trabajadores y el lugar de origen<sup>5</sup>.

Todas las variables -excepto edad y edad<sup>2</sup>- fueron incluidas como variables *dummy*. La escolaridad se dividió en tres categorías: hasta algún grado de preparatoria -sin terminar-, preparatoria completa -estudios de secundaria completa- y estudios superiores a la preparatoria, en el modelo se omitió la primera categoría. En la variable sexo se omitió la categoría hombres. La variable estado civil se divide en las categorías soltero, unido y alguna vez unido, se omitió la primera categoría. La jornada de trabajo se dividió en tiempo completo y tiempo parcial, la primera categoría fue omitida. La variable ocupaciones se divide en las ca-

tegorías: ejecutivos, profesionales y afines -u ocupaciones calificadas-, ocupaciones en servicios, vendedores y trabajadores de oficina y obreros de la industria, construcción y mantenimiento -se omitió la primera categoría- y finalmente la variable lugar de origen se dividió en los grupos: nativos blancos no-hispanos -se omitió-, afroamericanos, mexicanos, cubanos y centroamericanos. La edad se elevó al cuadrado con el propósito de dar cuenta de la posible relación no lineal que se establece entre la variable y los salarios<sup>6</sup>.

La edad y la escolaridad fueron incluidas bajo el supuesto minceriano, de que los salarios de los trabajadores aumentan con la educación y experiencia laboral. El estado civil se incluyó bajo el supuesto de que los trabajadores unidos perciben mayores salarios que sus contrapartes, dado que el hecho de tener una familia a su cargo les obliga a buscar empleos mejor pagados, así mismo, se incluyeron las ocupaciones bajo la idea de que las personas que se encuentran en ocupaciones en servicios perciben ingresos inferiores a los trabajadores en otro tipo de ocupaciones, los trabajadores de tiempo parcial, aún si estamos considerando el salario por hora, suponemos que perciben ingresos inferiores a los que perciben los traba-

5 Debido a que la base de datos con que se trabajó no contiene suficientes variables para corregir el sesgo de selección, las estimaciones realizadas contienen potencialmente un sesgo de selección.

6 La categoría de ejecutivos, profesionales y afines, se estableció siguiendo las clasificaciones internacionales de ocupaciones de la población en la fuerza laboral (Pellegrino y Martínez, 2001).

jadores de tiempo completo, y partimos también de la hipótesis de que los trabajadores inmigrantes perciben ingresos inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos<sup>7</sup>.

En el Cuadro 3 se presentan los resultados del modelo de regresión lineal, así como las variables explicativas empleadas. Como se puede observar, todas las variables son determinantes de los ingresos de los trabajadores en los Estados Unidos. La condición de mujer y la inserción en ocupaciones de media o baja calificación, presentan una relación negativa con el salario por hora. Hay una reducción del 30% en el salario de mujeres, en relación con el salario de los hombres. En las ocupaciones en servicios se observa una reducción del 44.8% en el salario por hora en relación con las ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines. Contar con estudios superiores a la preparatoria, aumenta significativamente el salario por hora de los trabajadores (37.7%), en relación con el hecho de tener estudios inferiores al nivel de preparatoria, mientras que el aumento de salarios por la edad es bastante bajo (5.6%). Asimismo, el hecho de estar unido, favorece los salarios, mientras los incrementos del salario para personas alguna vez unidas son más bajos -en relación con las personas que nunca han estado unidas-

En todos los casos, el hecho de ser inmigrante guarda una relación negativa con el salario por hora, especialmente para los grupos de centroamericanos y cubanos. Es llamativo que al controlar por distintas variables, los cubanos en conjunto perciban ingresos más bajos que otros grupos de inmigrantes. El estar inserto en ocupaciones en servicios y ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento reduce los ingresos por hora de los trabajadores en 45.1% y 30.8% respectivamente -en relación con el hecho de estar inserto en ocupaciones calificadas-

Habiendo establecido el impacto de cada una de las variables de capital humano en el salario por hora de los trabajadores en los Estados Unidos, realizamos la descomposición de las brechas salariales mediante el método de descomposición de Oaxaca, y ajustamos modelos lineales en los que incluimos las mismas variables.

### **3. La descomposición de las brechas salariales**

El método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca compara los valores medios de las características de capital humano entre hombres y mujeres o entre dos grupos étnicos. De acuerdo con Oaxaca (1973), en el análisis de las

7 El dominio del inglés, así como el hecho de ser trabajador documentado o indocumentado son aspectos relevantes en la inserción laboral de los inmigrantes como en los salarios que perciben, pero la encuesta utilizada en esta investigación no proporciona información al respecto.

**Cuadro 3. Resultados del modelo de regresión lineal**

<b>VARIABLES explicativas</b>	<b>Coeficientes</b>	<b>Significancias</b>
Preparatoria completa	0.1590	0.000
Superior a la preparatoria	0.3788	0.000
Mujeres	-0.3058	0.000
Edad	0.065	0.000
Edad <sup>2</sup>	-0.000	0.000
Unidos	0.1361	0.000
Alguna vez unidos	0.0483	0.000
Tiempo parcial por razones económicas	-0.1775	0.000
Ocupaciones en servicios	-0.4480	0.000
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.2731	0.000
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3045	0.000
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	-0.0711	0.000
Mexicanos	-0.1458	0.000
Cubanos	-0.1733	0.000
Centroamericanos	-0.1145	0.000
Constante	1.4309	0.000

N: 74,916  
R<sup>2</sup>: 0.3029

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

brechas salariales entre hombres y mujeres o entre grupos étnicos, se distinguen dos partes: una parte que refleja las diferencias de capital humano entre los grupos de trabajadores, estas diferencias pueden estar dadas por la escolaridad, la edad -como variable próxima de los años de experiencia laboral- y en el caso de los inmigrantes por la ciudadanía y el tiempo de permanencia en el país, entre otras. La segunda parte de la brecha, se debe al trato desigual que reciben

determinados grupos de trabajadores en el mercado por sus características visibles, es decir, es la parte que se debe posiblemente a la discriminación -y a otras variables no observadas-. De acuerdo a lo planteado por Oaxaca (1973), una manera de medir la discriminación en el mercado de trabajo es a través de dos regresiones del logaritmo de los ingresos, una para hombres y otra para mujeres o para grupos étnicos -con el estimador por Mínimos Cuadrados Ordinarios-,

en donde se controlen distintas variables asociadas al capital humano<sup>8</sup>.

A partir del siguiente procedimiento (tomado de Oaxaca, 1973), se descomponen las brechas salariales entre la población nativa blanca no-hispana y los afronorteamericanos e inmigrantes, así como también se descomponen las brechas de acuerdo al sexo de los trabajadores al interior de cada grupo. El modelo de regresión ajustado es el siguiente:

$$\ln(W_i) = z_i\beta + u_i \quad \text{Ecuación 1}$$

Donde:  $W_i$  = Es el salario por hora de hombres o mujeres,  $z_i$  = Es un vector de características individuales,  $\beta$  = Es un vector de coeficientes,  $u_i$  = Es un término de error y  $i = 1, \dots, n$ . La ecuación de descomposición de la brecha salarial es la siguiente:

$$\ln W_h - W_m = \Delta Z\beta_h - Z_m\Delta\beta \quad \text{Ecuación 2}$$

Donde  $Z_h$  y  $Z_m$  son los valores promedios de cada una de las variables explicativas en cada regresión a estimar -para hombres y mujeres- y  $\beta_h$  y  $\beta_m$  son los coeficientes de las regresiones a estimar. Entonces se obtiene que el  $\ln W_h - W_m = (Z_h\beta_h) - (Z_m\beta_m)$  y el diferencial de  $Z$  se define como  $\Delta Z = Z_h - Z_m$  y el diferencial de  $\beta$  como  $\Delta\beta = \beta_m - \beta_h$ . Siguiendo a Gammage y Smith

(2004: 28), la primera parte de la ecuación (después del igual) se puede interpretar como el impacto de las diferencias en relación al capital humano entre hombres y mujeres, valorizadas con las estimaciones para los hombres ( $\beta_m$ ) en cada una de las características de capital humano. La segunda parte de la ecuación, es el efecto del trato desigual de las características de las mujeres.

### 3.1 Descomposición de brechas salariales entre nativos e inmigrantes

En el presente apartado realizamos la descomposición de las brechas salariales en sus dos partes, en primer lugar con MCO estimamos las funciones de los ingresos para los nativos blancos no-hispanos, afronorteamericanos y para cada uno de los grupos de inmigrantes. En el modelo se incluye como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora. Las variables explicativas que se presentan, son de la misma naturaleza que las variables utilizadas para el conjunto de trabajadores en el modelo descrito antes. Una vez estimados los modelos para cada uno de los grupos analizados, se calcularon las medias de las variables explicativas, lo que permite contar con información detallada sobre las características medias de los distintos grupos de los trabajadores<sup>9</sup>.

8 Existe una tercera parte de la brecha que corresponde a un residuo no explicado (véase Gammage y John Schmitt (2004).

9 Por problemas de espacio, en ninguno de los casos se podrá presentar aquí los vectores de variables incluidas en las descomposiciones.

Los coeficientes asociados a cada una de las variables de capital humano y el vector de medias de los trabajadores nativos blancos no-hispanos y mexicanos, permiten establecer que mientras el incremento del salario para nativos blancos no-hispanos con estudios superiores al nivel de preparatoria es de 41.3% para los mexicanos es de 30.2%, asimismo los incrementos al salario por hora según la edad, son superiores para los trabajadores nativos blancos no-hispanos. La reducción del salario por hora para los trabajadores nativos blancos no-hispanos es del 16.7% y para los mexicanos es de 20.3%.

El vector de medias permite constatar que los valores medios de las características individuales de los inmigrantes mexicanos, los ubican como el grupo con menores dotaciones de capital humano. Los mexicanos cuentan con menor edad promedio que los nativos blancos no-hispanos, se concentran de manera importante en ocupaciones en ser-

vicios y como obreros de la industria, construcción y el mantenimiento -se trata de ocupaciones de baja remuneración-. Por el contrario, los valores de las medias de características individuales de los nativos blancos no-hispanos, revelan que éstos cuentan con una media de educación superior que excede de manera importante a la media de trabajadores mexicanos en esta categoría de estudios (62.4% y 16.3% respectivamente) y su participación como obreros de la industria, construcción y mantenimiento está muy por debajo de la mexicana (20.6% y 49.3% respectivamente).

La brecha salarial logarítmica entre el salario medio de mexicanos y nativos blancos no-hispanos, es de 0.452 puntos a favor de los nativos blancos no-hispanos, y constituye la más alta entre la población nativa blanca no-hispana y los demás trabajadores que aquí estudiamos. Como se puede observar en el Cuadro 4, aun-

**Cuadro 4. Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos, afronorteamericanos e inmigrantes, Estados Unidos, 2003**

Lugar de origen	Brecha salarial logarítmica	Dotaciones personales	Porcentaje	Discriminación*	Porcentaje
EE.UU. Nativos Afronorte- americanos	0.202	0.113	55.9	0.089	44.1
Mexicanos	0.452	0.323	71.5	0.129	28.5
Cubanos	0.209	0.035	16.7	0.175	83.3
Centroamericanos	0.434	0.333	76.7	0.101	23.3

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

\* Efecto de la discriminación y de otras variables no observadas.



que la mayor parte de la brecha salarial se debe a las diferencias de capital humano (0.323 puntos logarítmicos), la posible discriminación que ejerce el mercado sobre los trabajadores mexicanos explica buena parte del diferencial salarial (0.129 puntos logarítmicos). Según esto, se puede señalar que el 28.5% de la brecha salarial entre trabajadores mexicanos y nativos blancos no-hispanos, se debe a la posible discriminación. La edad de los trabajadores -en las distintas categorías-, los estudios superiores a la preparatoria y la condición de unidos son las variables que más contribuyen a que el salario de los trabajadores mexicanos sea inferior al de los nativos blancos no-hispanos. En otras palabras, el trato desigual del mercado afectó a los mexicanos, debido a que no se reconoció la experiencia de los trabajadores mexicanos -dada por la edad y la ecuación superior al nivel de preparatoria-, asimismo los mexicanos no perciben mejores salarios por su condición de unidos<sup>10</sup>.

Por último, es importante señalar que la inmigración mexicana en Estados Unidos tiene una alta incidencia de trabajadores indocumentados, y éste es un aspecto subyacente de este análisis, que contribuye al comportamiento de la brecha salarial entre estos y la población nativa. Passel (2005) señala que de acuerdo con la CPS en el año 2004, existían aproxi-

madamente 5.6 millones de inmigrantes mexicanos indocumentados en Estados Unidos, que constituyen poco más de la mitad de los inmigrantes mexicanos en dicho país. Además su segregación espacial como ocupacional, ayudan a entender la alta diferencia salarial que se presenta entre éstos y los nativos blancos no-hispanos (Castells y Borja, 1998). Como se había señalado antes, no contamos con una mayor cantidad de variables que nos permitan medir con mayor precisión el fenómeno.

El segundo grupo con la mayor brecha salarial logarítmica, lo constituyen los centroamericanos, con una brecha de 0.434 puntos. Los coeficientes asociados a cada una de las variables explicativas de los ingresos en los modelos de nativos blancos no-hispanos y centroamericanos, revelan las grandes diferencias entre estos dos grupos. Al igual que en el caso mexicanos, los incrementos al salario por cada característica de capital humano de los centroamericanos, son inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos. También se trata de un grupo de trabajadores, con promedios de educación superior y edad inferiores a la de los nativos blancos no-hispanos.

La mayor parte de la brecha entre estos trabajadores y los nativos blancos no-hispanos, es explicada por las diferencias de capital humano (0.333 puntos logarítmicos), y una parte sig-

10 Dentro de este análisis se debe tener presente que los valores obtenidos en las brechas están sujetos a la cantidad y tipo de variables de capital humano que se incluyen como determinantes de los ingresos de los trabajadores.

nificativa se explica por la posible discriminación del mercado de trabajo en contra de este grupo (0.101 puntos logarítmicos que equivalen al 23.3%). La descomposición de brecha señaló que casi todas las variables aportan a la brecha salarial por el menor capital humano de los trabajadores centroamericanos. Pero por otro lado, el mercado no reconoce la experiencia laboral de los centroamericanos -dada por la edad- ni su condición de unidos, para que estos trabajadores perciban mejores salarios. Además su concentración en ocupaciones como obreros de la industria construcción y mantenimiento (0.055 puntos logarítmicos), y en ocupaciones relacionadas con los servicios (0.0202 puntos logarítmicos), contribuye a que el mercado les pague salarios inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos.

La situación de los trabajadores cubanos es bastante diferente a la observada en el caso mexicano y centroamericano, y se acerca más a la situación de los afronorteamericanos. La media de educación superior es mucho mayor a la de ambos grupos de inmigrantes (45.3%), así como su edad, es superior a la de los nativos blancos no-hispanos. También éstos se concentran más que los últimos en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina y se encuentran en mayor proporción unidos. Los rendimientos asociados a la escolaridad y la edad de los cubanos, son superiores a los rendimientos de los nativos blancos no-hispanos en algunas categorías; sin embargo, el salario de los cubanos que trabajan como obreros de la industria, construcción y mantenimiento se reduce en 43.8% en relación con los trabajado-

res en ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines, mientras que la reducción para los nativos blancos no-hispanos en la misma categoría de ocupaciones es de 16.8%.

La diferencia salarial logarítmica observada entre los trabajadores cubanos y los nativos blancos no-hispanos, es de 0.209 puntos logarítmicos a favor de los últimos. La parte de la brecha salarial que refleja el trato diferencial que reciben los cubanos por parte del mercado de trabajo estadounidense, está representada en 0.175 puntos logarítmicos y la parte que se debe a las diferencias de capital humano está representada en 0.035 puntos logarítmicos. En otras palabras, el 83.3% de la diferencia salarial entre trabajadores nativos blancos no-hispanos y cubanos, se debe a la posible discriminación en contra de los últimos. Mientras que solamente el 16.7% se explica por las diferentes dotaciones de capital humano entre los trabajadores.

La concentración en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, como vendedores y trabajadores de oficina y en ocupaciones en servicios -en mayor medida que los nativos blancos no-hispanos, así como el nivel de estudios de preparatoria completa son las variables que más contribuyen al salario inferior que perciben los trabajadores cubanos. El peso de las variables fue respectivamente de 0.074, 0.021, 0.020, 0.025. En este caso, el mercado no otorgó salarios adecuados a los cubanos por su participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, ni por su participación en ocupaciones

como vendedores y trabajadores de oficina.

Es importante destacar que si bien, el grupo de trabajadores cubanos presenta una situación de menor desigualdad frente a los trabajadores nativos blancos no-hispanos -reflejada en el monto total de la brecha-, es porque se trata de un grupo con unas características socioeconómicas muy diferentes a las observadas en los otros grupos de inmigrantes de la región. En primer lugar, los cubanos constituyen un conjunto de inmigrantes que en buena medida han regularizado su situación migratoria. Buena parte de la inmigración cubana a Estados Unidos, se dio por motivos políticos y otra parte por motivos laborales. La inmigración de cubanos a los Estados Unidos ha sido de larga data, y en ello ha tenido que ver la cercanía geográfica de la isla con las costas de la Florida.

La presencia de exiliados políticos en dicho país se remonta a los años treinta, cuando la dictadura de Machado llevó a cubanos a salir de la isla, asimismo en los años cincuenta con el gobierno dictatorial de Fulgencio Batista muchas personas debieron abandonar el país. Con el ascenso al poder de Fidel Castro en 1959, se da un fuerte movimiento emigratorio de políticos y personas con relativo poder económico, que estaban en contra del régimen comunista. Desde esta época la emigración cubana a Estados Unidos,

se ha mantenido con variaciones en el perfil de los emigrantes y en los montos. Los primeros emigrantes del período posrevolucionario (1960-1962) -aproximadamente 200 mil personas- fueron favorecidos por programas especiales del gobierno de los Estados Unidos que se oponía al gobierno de Castro (Pellegrino, 2001).

Se debe agregar además, que más de la mitad (el 51.7%) de los inmigrantes cubanos que viven hoy en los Estados Unidos llegaron al país antes de 1980. Este es un aspecto importante al analizar sus condiciones de trabajo en Estados Unidos, dado que no solamente la mayor antigüedad de los inmigrantes en Estados Unidos les proporciona mayor conocimiento del mercado, y la oportunidad de adquirir mayor capital humano, sino que les da la posibilidad de regular su situación migratoria a los indocumentados. Passel (2006) señala que aquellos inmigrantes que llegaron al país antes de los años ochenta, hoy en día son potencialmente inmigrantes documentados y como se ha mencionado en este artículo, el estatus migratorio de los trabajadores inmigrantes es un aspecto que incide de manera importante en sus ingresos y condiciones de trabajo. Estos antecedentes ayudan a entender por qué son tan marcadas las diferencias entre trabajadores cubanos, mexicanos y centroamericanos en términos de condiciones laborales<sup>11</sup>.

11 Passel (2005) señala también que el 66% de los 11.1 millones de inmigrantes indocumentados que viven actualmente en los Estados Unidos tiene diez años o menos de vivir en el país. En el caso cubano solamente el 29.1% de los inmigrantes cuenta con

### **3.2. Brechas salariales entre hombres y mujeres**

En este apartado continuando con la metodología descrita, se descomponen las brechas salariales entre hombres y mujeres al interior de cada uno de los grupos que venimos analizando, para el caso de los inmigrantes se agregó la variable año de llegada a los Estados Unidos, como una variable próxima de la experiencia laboral. Ésta se divide en cuatro categorías: llegada a los Estados Unidos antes de 1980, entre 1980-1989, entre 1990-1999 y entre 2000-2003. El supuesto que hay detrás de la variable, es que a mayor antigüedad en los Estados Unidos, mayor experiencia laboral acumulan los trabajadores.

Los resultados generales del proceso de descomposición de brechas salariales entre hombres y mujeres, revelan una situación desventajosa para las últimas -como se pudo observar con la información descriptiva del salario por hora-, la cual varía de acuerdo al lugar de origen de los trabajadores. En la mayoría de los casos, los rendimientos del salario por hora asociados a la escolaridad superior a la preparatoria, así como a la edad y al estado conyugal unido son superiores para los hombres en relación con las mujeres. Contrario a lo observado en el análisis de las brechas salariales de acuerdo al lugar de origen, donde las brechas se explican en mayor medida

por las diferencias de capital humano, en el análisis al interior de los grupos, en la mayoría de los casos las diferencias salariales entre hombres y mujeres, se explican más por la posible discriminación que ejerce el mercado hacia ellas. En el Cuadro 5 se puede observar que las mayores brechas salariales logarítmicas entre los sexos, se presentan entre los nativos blancos no-hispanos (0.324 puntos) y mexicanos (0.214 puntos).

El vector de medias revela que las mujeres nativas blancas no-hispanas cuentan con una media de educación superior mayor a la de los hombres (63.3% y 61.6%, respectivamente), se concentran más que éstos en ocupaciones como vendedoras y trabajadoras de oficina (36.7% y 18.3 respectivamente), y en ocupaciones relacionadas con los servicios (10.4% y 16.3% respectivamente) y presentan niveles de trabajo a tiempo parcial ligeramente superiores a sus homólogos. Los hombres presentan una media de edad ligeramente superior a la de las mujeres, y se concentran más que éstas en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, asimismo, la media de población masculina unida es superior a la femenina.

Al descomponer la brecha salarial entre los nativos blancos no-hispanos, se obtuvo que las diferencias de capital humano explican la brecha con -0.001 puntos logarítmicos, el signo negativo

diez años o menos de vivir en los Estados Unidos, aspecto que también ayuda a suponer que en este grupo tendría baja incidencia la inmigración indocumentada.

**Cuadro 5. Descomposición de brechas salariales, según sexo, Estados Unidos, 2003**

Lugar de origen	Brecha salarial logarítmica	Dotaciones personales	Porcentaje	Discriminación*	Porcentaje
EE.UU. Nativos Blancos no-hispanos	0.324	-0.001	0.3	0.326	100.6
EE.UU. Nativos Afronorte-americanos	0.135	-0.024	17.8	0.159	117.8
Mexicanos	0.214	-0.013	6.1	0.227	106.1
Cubanos	0.171	0.082	48.0	0.089	52.0
Centroamericanos	0.078	-0.060	76.9	0.138	176.9

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

\*Efecto de la discriminación y de otras variables no observadas.

señala que el conjunto de características de capital humano de las mujeres es superior al de los hombres, con lo que se esperaría que las mujeres ganaran mayores salarios. La brecha salarial es sobre explicada, por la posible discriminación que el mercado ejerce sobre las mujeres. Es decir, el 101.2% de la brecha salarial entre nativos blancos no-hispanos, es explicada por el trato desigual del mercado de trabajo hacia la mujer. Las variables que más aportan a que las mujeres perciban un salario inferior al de los hombres son su condición de unidas (0.122 puntos logarítmicos), la edad en la categoría 45-54 con 0.019 puntos, y la educación superior a la

preparatoria con 0.010 puntos logarítmicos.

En el caso mexicano, las mujeres en conjunto presentaron mayores características de capital humano que los hombres, excepto en la variable relacionada con mayor permanencia en Estados Unidos. La mayor parte de la brecha es explicada por la discriminación hacia las mujeres (0.227 puntos logarítmicos), mientras que el diferencial de capital humano aporta -0.013 puntos a la brecha salarial y su signo negativo, señala que las mujeres mexicanas cuentan con mayores características de capital humano que los hombres. En este sentido, el trato desigual en contra de las mujeres mexicanas

explica el 106.1% del diferencial salarial total. Las variables que más contribuyen al hecho de que las mexicanas reciban un salario inferior de las mujeres, fueron la condición de unidas (0.1232 puntos), y el hecho de haber estado alguna vez unidas (0.0148).

Los trabajadores cubanos presentaron una brecha salarial de 0.171 puntos logarítmicos, como se puede observar en el Cuadro 5 las diferencias de capital humano contribuyeron con -0.082 puntos a la brecha salarial total, como se ha mencionado, aunque el signo positivo indica que el conjunto de características de los hombres fue superior al de las mujeres, también las mujeres cubanas recibieron un trato desigual por parte del mercado. La discriminación hacia estas mujeres aporta 0.089 puntos logarítmicos a la brecha salarial total, es decir, el 52.0% y las variables que más contribuyen al salario inferior de las mujeres son la edad en distintas categorías y el nivel de educación superior a la preparatoria.

Finalmente, los centroamericanos presentaron la brecha salarial logarítmica más baja de todos los grupos estudiados (0.078 puntos), en este caso se presenta también un bajo diferencial de capital humano a favor de las mujeres (-0.006); sin embargo, perciben salarios inferiores a los de los hombres (Cuadro 5). En este caso como en otros observados la brecha salarial logarítmica está siendo explicada por la discriminación que el mercado de trabajo ejerce en contra de las mujeres (0.138) (el 176.9%). Las va-

riables que más contribuyeron al salario inferior que recibieron las centroamericanas, fueron la condición de unidas, la educación superior al nivel de preparatoria y la edad en algunas categorías. En otras palabras, el posible trato discriminatorio del mercado perjudicó a las centroamericanas por los bajos salarios que pagó a las unidas, a las mujeres que contaban con estudios superiores al nivel de preparatoria y las que se encontraban entre los 25 y 34 (0.034 puntos logarítmicos) y los 45 y 54 (0.036 puntos logarítmicos) años de edad.

La información presentada deja claro que la situación de los inmigrantes mexicanos, cubanos y centroamericanos en el mercado laboral de los Estados Unidos es bastante desventajosa, y que si bien ello en parte se debe a que cuentan con menores dotaciones de capital humano en relación con los nativos blancos no-hispanos, existe una posible discriminación en el mercado hacia estos trabajadores que ayuda a explicar en buena medida su situación de desventaja. Esto es especialmente notorio en el caso de los mexicanos y centroamericanos. Los cubanos a pesar de contar con un alto capital humano, siguen recibiendo un trato diferencial en esta sociedad.

Cuando se observa la situación laboral de las mujeres inmigrantes el panorama de complejiza aun más. Las mujeres inmigrantes de México y Centroamérica, especialmente constituyen un colectivo en doble desventaja por el hecho de ser inmigrantes, pero también por el hecho de ser mujeres, a

pesar de que en la mayoría de los casos cuentan con mayores dotaciones de capital humano que los hombres<sup>12</sup>.

### **Conclusiones**

Los resultados de esta investigación conducen a dos conclusiones específicas, la primera en un orden metodológico tiene que ver con la necesidad de desarrollar teorías que aporten al análisis de los mercados de trabajo dentro de un mundo globalizado, donde la movilidad de hombres y mujeres de un país a otro por motivos laborales, constituye una característica central del complejo mundo del trabajo. Por tanto, si bien los enfoques teóricos estructurales, así como la teoría del capital humano -entre otros- han realizado un aporte significativo al estudio de la inserción y condiciones de trabajo de los inmigrantes en Estados Unidos, sólo a partir de ellos no es posible explicar aspectos particulares de la situación de los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos, como las diferencias por lugar de origen y de género en las condiciones e trabajo.

Si bien la teoría del capital humano hace un esfuerzo por explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, señalando que éstas se deben fundamentalmente a las diferencias de capital humano entre ambos, y que si las mujeres perciben menores salarios es porque acumulan menor capital hu-

mano que los hombres, por un lado la teoría olvida que si en contextos específicos las mujeres acumulan menor capital humano, en parte se debe a que han sido objeto de discriminación lo que ha limitado su formación para el trabajo y la calidad de la misma. La teoría además debe ser tomada con cuidado en la actualidad, pues a lo largo del tiempo las mujeres han ido adquiriendo mayor capital humano (Anker, 1997), ello se puede ver en el caso de las inmigrantes de la región en los Estados Unidos -considerando que es un grupo selectivo de mujeres- que en su mayoría poseen mayor capital humano que los hombres.

La segunda conclusión, se relaciona con el hecho de que los estereotipos en torno a las distintas nacionalidades y al sexo, operan fuertemente en sociedades tan ricas y desarrolladas como Estados Unidos, donde supuestamente han existido esfuerzos por eliminar el trato desigual entre los trabajadores. Las construcciones simbólicas en torno al sexo y a la nacionalidad, están afectando de manera especial a las mujeres, esto hace que en la mayoría de los casos, aunque en promedio cuenten con un conjunto características productivas superiores a las de los hombres, se encuentren en peor situación que ellos en el mercado.

Es claro que en los últimos años ha habido un incremento importan-

12 Se debe resaltar que aunque estos inmigrantes revelen menores niveles de educación que la población nativa blanca no-hispana sus perfiles educativos son superiores a los de la población total en sus países de origen.

te de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, han tenido mayor acceso a la educación superior y han alcanzado mayor experiencia laboral, pero ello, como se esperaría desde de la teoría económica del capital humano, no se ha traducido en iguales condiciones de trabajo con respecto a los hombres. Esto nos lleva a establecer dos aspectos importantes: el primero tiene que ver con la necesidad de incluir la perspectiva de género a la hora de analizar fenómenos como la migración internacional, en donde cada vez se hace más notoria la participación de la mujer como migrante laboral, como jefa de familia y como agente que participa activamente en el envío de remesas a su país de origen.

El segundo aspecto, bastante complejo y que podría sonar utópico en el marco del actual debate estadounidense frente a la posibilidad de desarrollar una política migratoria que beneficie decididamente a una gran mayoría de inmigrantes indocumentados, se relaciona con la necesidad de pensar en políticas migratorias en países de acogida en las cuales se permita el concurso de los países expulsores, y en especial de los que se benefician de las remesas para otorgar a los inmigrantes una serie de condiciones básicas que les permitan mejorar su situación en el mercado de trabajo. Esto implicaría por ejemplo, facilitar el proceso de integración de los inmigrantes partiendo de la posibilidad de que éstos tengan permiso para vivir en Estados Unidos, así como otorgar una serie de garantías sociales como

seguro de salud, contratos de trabajo y mejores salarios. El que los inmigrantes puedan contar con una admisión para vivir en Estados Unidos, no sólo les permite acceder a empleos acordes con sus calificaciones sino que a pesar de los cambios producidos por la reestructuración económica, que han ampliado la desventaja de los trabajadores en el mercado, tendrían una mayor capacidad negociadora frente al mismo.

También se requiere que el Estado receptor, garantice la protección de los derechos laborales de las mujeres inmigrantes ejerciendo permanente regulación en los sectores de la economía donde principalmente se insertan -servicios y especialmente servicio doméstico-, permitir su integración a la vida social y política de la sociedad que las acoge, y crear las condiciones para que exista un diálogo social entre los distintos actores laborales, que permita combatir la discriminación en el mercado de trabajo como se plantea en el Plan para la Integración Social de las Personas Inmigrantes en la Región de Murcia (2006-2009).

### Referencias Bibliográficas

- ANKER, Richard (1997). "Theories of occupational segregation by sex: An overview. Repaso de las teorías". En: **Internacional Labour Review**, No. 3, Vol. 136. p. 316-339.
- BARRAGÁN, Lilia (2000). "El Caribe: movimientos político-poblacionales, 1950-1994". En: **Papeles de Población**, No 24. p. 113-131.
- BAQUERO, Jairo; GUATAQUÍ, Juan Carlos y SARMIENTO, Lina



(2000). "Un marco analítico de la discriminación laboral". En: **Economía, Borradores de Investigación**. No. 8. p. 1-31.

BECKER, Gary S. (1971). **The Economics of Discrimination**. 2d edition. Chicago. University of Chicago. P. 137.

BECKER, Gary S. (1964). **Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education**. Nueva York. National Bureau of Economic Research. Columbia University. P. 187.

BUAJASÁN, José y MÉNDEZ, José Luis (2005). **La República de Miami**. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, Segunda edición. p.136.

CAICEDO, Maritza (2008). "Condiciones laborales de inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos". Tesis doctoral. El Colegio de México.

CARDOSO, Patricio (1998). "Análisis de las principales corrientes migratorias cubanas durante el periodo revolucionario" En: CASTILLO, Manuel Ángel Castillo, LATTES, Alfredo y SANTIBAÑEZ, Jorge (Coord.). **Migración y Fronteras**, México. El Colegio de la Frontera Norte. P. 209-239.

CASTELLS, Manuel y BORJAS, Jordi (1998). **Local y global, la gestión de las ciudades en la era de la información**. México. United Nations for Human Settlements. Taurus. p.419.

CASTILLO, Manuel Ángel (2003). "Los desafíos de la migración centroamericana en el siglo XXI". **América Latine Historie et Mémoire**, No. 7. En: ([http://alhim.revues.org/](http://alhim.revues.org/document369.html)

[document369.html](http://alhim.revues.org/document369.html).) Fecha de consulta: 6 de octubre de 2005.

CASTILLO, Manuel Ángel (2002). "Las políticas hacia la migración centroamericana en países de origen, de destino y de tránsito". En: **Papeles de Población**. No. 24. p. 133-157.

CELADE (2002). "Uso de los datos censales para un análisis comparativo de la migración internacional en Centroamérica. Sistema de información estadístico sobre las migraciones en Centroamérica". En: **Serie Población y Desarrollo**. No. 31. CELADE.

CENSUS OF POPULATION AND HOUSING (2000). Bases de datos. Muestra del 1%.

CEPAL (2004). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, Primera parte de indicadores del desarrollo socioeconómico de América Latina y el Caribe. En: [http://www.Eclac.org/publicaciones/xml/0/21230/p1\\_1.pdf](http://www.Eclac.org/publicaciones/xml/0/21230/p1_1.pdf). Fecha de consulta: 24 de mayo de 2007.

CONTRERAS, Dante (2002). **Discriminación en el mercado de trabajo**. Notas de clase. Cátedra Economía del Trabajo. Chile. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Chile. P. 1-60.

CURRENT POPULATION SURVEY (2003). Base de datos.

DEL RAZO, Lina Marcela (2003). "Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México. 1994-2001". En: **Serie Documentos de Investigación**. No. 4, p. 1-43.

DEL RÍO, Coral, Carlos Gradín y Olga Cantó (2006). "The measurement of gender wage discrimination:

The distributional approach revisited". Society for the Study of Economic Inequality, Working Paper Series. En: <http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2006-25.pdf>. Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2007.

DIEZ DE MEDINA, Rafael (1992). **El sesgo de selección en la actividad de jóvenes y mujeres**. Documento de trabajo. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía. No 12/92.

GAMMAGE, Sarah y SCHMITT, John (2004). "Los inmigrantes mexicanos, salvadoreños y dominicanos en el mercado laboral estadounidense: las brechas de género en los años 1990 y 2000". En: **Serie Estudios y Perspectivas**. México. Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. No. 20.

HECKMAN, James (1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error". En: **Econometría**. Vol. 47. No. 1. p. 153-161.

HYDER, Asma (2007). "Wage Differentials, rate of return to education and occupational wage share in the labour market of Pakistan". MPRA Paper No. 2224, posted 13, Pakistan Institute of Development Economics.

LEVINE, Elaine (2001). **Los nuevos pobres de Estados Unidos: los hispanos**. México. UNAM. p. 199.

LÓPEZ, Hedelberto (1998). **La emigración cubana en los Estados Unidos, describiendo mampara**. La Habana. Editorial SI-MAR S.A. p. 128.

MINCER, Jacob y Solomon Polachek (1978). "An exchange: the theory capital and the earnings of women: wo-

men's earnings reexamined". En: **The journal of Human Resources**. Vol. 13. No. 1. p. 118-134.

MINCER, Jacob (1974). **Schooling experience and earnings**. Nueva York. National Bureau of Economic Research and Columbia University.

OAXACA, Ronald y RANSOM, Michael (1994). "On discrimination and the decomposition of wage differentials". En: **Journal of Econometrics**, No. 61. P. 5-21.

OAXACA, Ronald (1973). "Male-female wage differentials in urban labor markets". En: **International Economic Review**. Vol. 14. No. 3. p. 693-709.

OIT (2003). **Panorama laboral 2003, Estructura del empleo en América Latina y el Caribe**. En: <http://www.oit.org.pe/porta/documentos/anexos.pdf>. Fecha de consulta: septiembre 2006.

OIT (2003<sup>a</sup>). **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación (núm. 111), artículo 1(1a)**. En: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdsp1.htm>. Fecha de consulta: septiembre 2006.

PASSEL, Jeffrey (2006). Estimated unauthorized migrant population for states based on the March, 2005, CPS. Pew Hispanic Center, Washington, DC.

PASSEL, Jeffrey (2005). "Unauthorized migrants: number and characteristics", Pew Hispanic Center, Washington, DC.

PELLEGRINO, Adela (2001). **Migrantes latinoamericanos y caribeños**, Santiago de Chile. CEPAL.

PELLEGRINO, Adela y Jorge Martínez (2001). "Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina". En: **Serie Población y Desarrollo**. Santiago de Chile: Proyecto Regional de Población FNUAP-CELADE-División de Población de la CEPAL. No. 23. p. 60.

Plan para la Integración Social de las Personas Inmigrantes en la Región de Murcia, 2006-2009. En: [http://www.carm.es/psocial/cendoc/doc-pdf/publicaciones/2007\\_PlanInmigrantes.pdf](http://www.carm.es/psocial/cendoc/doc-pdf/publicaciones/2007_PlanInmigrantes.pdf). Fecha de consulta: 12 de febrero de 2008.

PORTES, Alejandro y BACH, Robert L. (1985). **Latin Journey, Cuban and Mexican immigrants in the United States**. Berkeley, Los Angeles and London University of California Press. p. 387.

RIBAS, María Antonia y SAJARDO, Antonia (2004). "Desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas". En: **CIRIEC-España, Revista de**

**Economía Política, Social y Cooperativa**. No. 50. p. 77-103.

STATA CORP (1999). **Stata Statistical Software: Release 6.0, College Station**. Texas. Stata Corporation.

STROZZA, Salvatore, GALLO, Gerardo y GRILLO, Francesca (2003). "Gender and the labor market among immigrants in some Italian areas: the case of Moroccans, Former Yugoslavians and Poles". En: GARCÍA, Brígida, ANKER, Richard y PINNELLI, Antonella (ed.), **Women in the labor market in changes economies, demographic issues**. Oxford University, IUSSP, Nueva York, p. 133-165.

TENJO, Jaime, RIBERO, Rocío y BERNAT, Luisa Fernanda (2006). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina. En: PIRAS, Claudia (ed.). **Mujeres y Trabajo en América Latina. Desafío para las políticas laborales**. BID. p. 149-198.