



El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: un análisis de la discriminación salarial en la población indígena

The effect of ethnic origin on the Mexican labor market: An analysis of wage discrimination in the indigenous population

Christian De la Luz-Tovar*, Jonathan Samario-Zarate

Universidad del Mar, México

Recibido el 3 de mayo de 2022; aceptado el 23 de febrero de 2023
Disponible en Internet el: 23 de febrero de 2023

Resumen

Bajo la hipótesis de que en México las diferencias salariales en contra de la población indígena se explican por la discriminación y subestimación de sus capacidades laborales, el presente estudio analiza la brecha salarial entre los trabajadores que se identifican como indígenas y aquellos que no. Con los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de 2018 (ENIGH), se realizó la descomposición de Oxaca-Blinder y se encontró que la diferencia salarial en contra de los indígenas es del 36%. De ella, el 61% se explica por las características observables en los trabajadores, mientras que el 39% restante, se atribuye a otros elementos no observados, como la discriminación. Tanto las características sociodemográficas consideradas en el análisis estadístico de los dos grupos de trabajadores, como la parte no explicada de la brecha, sugieren un comportamiento discriminatorio en el mercado laboral mexicano.

Código JEL: J15, J24, J31, J71

Palabras clave: discriminación laboral; brecha salarial étnica; población indígena; México; descomposición de Oxaca-Blinder

* Autor para correspondencia

Correo electrónico: cdelaluz@huatulco.umar.mx (C. De la luz-Tovar).

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

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4649>

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

Abstract

Considering the hypothesis that observable wage differences against the indigenous population in Mexico are explained by discrimination and the underestimation of their work skills, the present study aims to analyze the wage gap between the workers who recognize themselves as indigenous and those who do not. Using the data from the 2018 National Household Expenditure Revenue Survey (ENIGH), the Oaxaca-Blinder decomposition was calculated and it was found that the wage gap against the indigenous workers is about 36%. The explained component by the observable characteristics of the workers is 61%, while the remaining 39% is attributed to other unobserved elements, such as ethnic discrimination. Both the socio-demographic variables considered in the analysis of the two groups of workers, as well as the unexplained part of the gap, suggest discriminatory behavior in the Mexican labor market.

JEL Code: J15, J24, J31, J71

Keywords: labor market discrimination; ethnicity wage gap; indigenous population; Mexico; Oaxaca-Blinder decomposition

Introducción

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), un acto discriminatorio ocurre cuando, en alguna circunstancia de la vida cotidiana, una persona o grupo de la población recibe un trato desfavorable que resulta inmerecido e injustificable. En general, el acto discriminatorio tiene que ver con uno o varios atributos propios de la víctima, tales como su origen étnico, su aspecto físico, su género, la edad, condición de salud o discapacidad, condición social, entre otras características.¹

En todos los casos, la discriminación acarrea amplios efectos negativos en los individuos y la sociedad, que pueden ir desde daños psicológicos hasta problemas de exclusión y marginación social. Problemas que se reflejan tanto en la carencia de derechos como en la falta de acceso equitativo a los recursos y oportunidades del desarrollo. Por la naturaleza del problema, la multiplicidad de sus causas y sus consecuencias, la discriminación es tema de interés de distintas disciplinas y puede ser abordada desde diferentes enfoques. En esta investigación nos limitaremos a analizar la problemática desde un enfoque económico. En particular, examinamos su incidencia en el mercado laboral a través del análisis de la discriminación salarial hacia los grupos indígenas, porque esto constituye una de las principales causas de la desigualdad del ingreso entre la población (Cain, 1984; Horbath, 2008; Borjas, 2015 y Ordoñez, 2018).

¹El CONAPRED es un órgano de Estado mexicano creado por la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. Desarrolla acciones para proteger a los ciudadanos de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social, religión, entre otros. Para una descripción detallada de sus funciones y programas de acción consultar: <http://www.conapred.org.mx>

Bajo el enfoque estándar de la economía, la discriminación se presenta comúnmente en el mercado laboral. Cuando los empleadores de mano de obra para reducir costos y aumentar beneficios, recurren a prácticas laborales diferenciadas o discriminatorias que afectan el bienestar de sus trabajadores, poniéndolos en desventaja en el mercado de trabajo por causas ajenas a su productividad laboral, experiencia o capacidad para desempeñar una actividad productiva. En este contexto, se identifican cuatro tipos de discriminación laboral (OIT, 2003; Borjas, 2015; McConell et al., 2007): i) la discriminación salarial; ii) la discriminación en el empleo; iii) la discriminación en la distribución de las ocupaciones; iv) la discriminación en la adquisición de habilidades para el trabajo.

De las cuatro formas de discriminación, las diferencias salariales han recibido el mayor interés por parte de los especialistas. Los estudios empíricos muestran que, en general, la discriminación salarial representa una forma de desigualdad duradera que repercute negativamente en el bienestar económico de la sociedad (Cain, 1984). En el caso de México, las investigaciones se abocan al estudio de brechas salariales con énfasis de género. Sin embargo, la problemática es más amplia y afecta a distintos segmentos de la población. Actualmente, existen grupos minoritarios que laboran bajo condiciones de desigualdad y que reciben salarios menores por el hecho de pertenecer a un grupo segregado. Concretamente, nos referimos a los indígenas. Un grupo de la población mexicana que representa el 21.5% de la población total (INEGI, 2020) y que, de acuerdo con los datos de ingresos por trabajo y acceso al empleo, las personas que se identifican como indígenas experimentan amplias desventajas por su condición étnica.

Por ejemplo, Horbath (2008) observó que, en los mercados de trabajo de las principales zonas urbanas de México, los indígenas sufren frecuente de discriminación en sus ingresos. Según sus cálculos, los trabajadores indígenas de estas zonas ganan hasta un 21% menos que aquellos que no lo son. Asimismo, los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los hogares de 2018 (ENIGH), muestran que, en promedio, los ingresos laborales de las personas que se definen como indígenas representa hasta el 78% de aquellas que no (la diferencia es altamente significativa). Por otro lado, los cálculos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2019; 2020), muestran que la diferencia en los ingresos laborales por condición étnica, no solo ocurre en el ámbito urbano sino también entre municipios. Los datos trimestrales del periodo 2005-2020, exponen que en promedio, el ingreso laboral real de la población ocupada residente en municipios no indígenas, es más del doble del ingreso de los ocupados que habitan en municipios considerados como indígenas.²

² De acuerdo con el CONEVAL, se considera municipio indígena a aquellos donde la población indígena sea mayor o igual a 40%. Para consultar los datos con más detalle se recomienda consultar el siguiente link: https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_laboral_3erTrim2021.aspx#:~:text=en%20municipios%20ind%C3%ADgenas.-

Además de la discriminación salarial, las personas de origen indígena sufren otros actos prejuiciosos en uno o varios ámbitos de su vida, lo que influye negativamente en sus oportunidades económicas (Solís y Güémez, 2020). Los datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) de 2017 señalan que del total de los indígenas de 12 años y más entrevistados, 24% declaró haber experimentado al menos una situación discriminatoria en los cinco años previos al levantamiento de la encuesta.³ Al preguntarles si la causa de la discriminación se atribuía a su condición de persona indígena, el porcentaje aumentó a 40.3%. Al tocar el tema de las problemáticas específicas que enfrenta este grupo poblacional, 20.9% declaró la falta de empleo; 16.1% falta de recursos económicos y 15.8% falta de apoyos gubernamentales. Por último, el 75.6% de la población total entrevistada en la encuesta –que incluye indígenas, discapacitados, adultos mayores, personas de la diversidad sexual y religiosa– declaró que los indígenas son poco valorados por la mayoría de la gente.

La información estadística hace evidente que, en el México del siglo XXI, la población indígena enfrenta un problema de discriminación económica en el mercado laboral que requiere la atención de especialistas y hacedores de políticas públicas. Pues, el simple hecho de tener un origen étnico hace que se valoren menos las capacidades laborales de este grupo de la población y se les penalice con salarios más bajos que otros grupos. Sin embargo, debemos subrayar que el problema de las brechas salariales en contra de la población indígena no tiene como origen único la discriminación étnica; existen otros factores como la escolaridad y experiencia (capital humano) que podrían explicar estas diferencias salariales.

Por lo anterior, el objetivo de este artículo es estimar con los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de 2018 (ENIGH), la brecha salarial de la población indígena en México, para analizar por medio de la descomposición de Oxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oxaca 1973) si su existencia es resultado de un problema de discriminación étnica o de diferencias en el capital humano. La pertinencia de la investigación radica en la necesidad de aportar mayor evidencia empírica a la discusión de la discriminación salarial en los grupos indígenas en México, ya que la cuestión étnica como causa de brecha salarial ha sido poco explorada. Para cumplir con este propósito, el trabajo se divide en cinco secciones. Después de esta introducción, la segunda sección, presenta una revisión de la literatura. En la tercera, se presenta la metodología de la estimación realizada, mientras que en la siguiente sección los principales resultados. Por último, se presentan las reflexiones finales.

,Entre%20el%20segundo%20trimestre%202021%20y%20el%20tercer%20trimestre%202021,ind%20C3%ADgenas%20el%20cual%20aument%20C3%B3%200.3%25.

3 Las formas de discriminación mencionadas en la encuesta son: 1) Rechazo o exclusión de actividades sociales; 2) Hacerlo sentir o mirarlo de manera incómoda; 3) Insultos, burlas o cosas que le molesta; 4) Amenazas, empujones o jalones; 5) Obligarlo a salir de una comunidad.

Revisión de la literatura sobre la discriminación salarial en la población indígena

En el caso de México, el análisis de las brechas salariales asociadas al origen étnico de los trabajadores es exiguo, sobre todo si se le compara con la cantidad de investigaciones que abordan el tema desde una perspectiva de género. A pesar de esto, los pocos estudios que se han enfocado en analizar y explicar las brechas salariales en este grupo minoritario, lo han hecho desde distintas estrategias y fuentes de información.

Horbath (2008), con la información del Censo de Población y Vivienda del año 2000 y el cálculo de índices para medir la desigualdad, realizó una investigación a nivel nacional sobre la discriminación que sufren los indígenas en los espacios urbanos. Su muestra incluyó a las personas de 12 años y más de origen indígena y no indígena. Los elementos que consideró para analizar la desigualdad étnica en las zonas metropolitanas fueron: la segregación ocupacional, la discriminación educativa y la discriminación salarial. El índice de Duncan y el de Karmel-MacLachlan, indicaron que en todas las zonas urbanas analizadas existe una segregación en las ocupaciones que afecta principalmente a la población indígena. Asimismo, revelaron que la zona metropolitana del valle de México presenta la mayor segregación ocupacional. En cuanto a la discriminación educativa y salarial en las zonas metropolitanas, el autor encontró que los grupos indígenas son más vulnerables a experimentar estas condiciones. En el caso de la discriminación salarial, se observó que los jóvenes indígenas padecen frecuente este problema, principalmente en las zonas urbanas. Con este escenario, el autor concluyó que las condiciones precarias que enfrenta la población indígena se deben, por un lado, al rezago económico y social de sus comunidades y, por el otro, a la clara y sistemática discriminación y segregación, que limita su capacidad como grupo social.

Aguilar-Rodríguez et al. (2018), utilizando una muestra del censo de población y vivienda del año 2000 y 2010 y la descomposición de Oaxaca-Choe, analizaron la brecha salarial lingüística entre las minorías étnicas de México. El grupo de análisis fueron las personas en edad productiva (20 a 40 años) que se auto-identifican como indígenas y que son monolingües –de una lengua indígena– o bilingües –que también hablan español–. En todas las estimaciones econométricas, el grupo de control fueron los monolingües. En los hombres, la estimación del salario y la posterior descomposición de la brecha lingüística, se realizó mediante un modelo de panel de datos y uno de efectos fijos municipales. En la estimación del salario y brecha de las mujeres se consideró el sesgo de selección por participación laboral, por ello, además del panel se estimó un modelo de efectos aleatorios y corrección de Heckman. Sus resultados indican que existe un retorno positivo en el ingreso laboral de las personas indígenas por ser bilingüe; 17% para hombres y 42% para mujeres. Con respecto a la brecha salarial lingüística, encontraron

que la mayor parte de esta brecha se explica por las diferencias observables en los individuos; 61% en los hombres y 62% en las mujeres.

Canedo (2019), utilizó la ENIGH 2016 y una descomposición de Oaxaca-Blinder por cuantiles, para estimar la brecha salarial entre la población indígena y no indígenas a lo largo de la distribución del salario. La muestra incluyó a la población ocupada y asalariada con un rango de edad de 15 a 65 años. Dada la probabilidad de que la población indígena se autoseleccione en actividades que ocurren sin pago y en sector informal, las estimaciones consideraron la corrección de Heckman. Los resultados confirman la existencia de una brecha salarial en contra de la población indígena de 77.9%. Según los cálculos de la autora, el 62.8% de la brecha total se atribuye al componente no explicado, mientras que el 37.2% restante se explica por las características de los trabajadores (indígenas y no indígenas) observables y medibles en modelo. Dentro del componente explicado, se destaca que la mayor parte de la brecha salarial étnica se explica por las dotaciones de capital humano. Los resultados de la descomposición de la brecha étnica por cuantiles indican que la desigualdad salarial en contra de los indígenas es más pronunciada en los niveles bajos de la distribución del salario. También encuentra que las mujeres indígenas enfrentan una doble penalización en el mercado laboral. La primera por la condición de género, ya que la desigualdad salarial es más pronunciada en las mujeres indígenas que en los hombres. La segunda por su condición étnica y la existencia de una mayor discriminación hacia las mujeres.

Arceo-Gómez y Torres (2020), con la ENIGH 2018, estimaron la brecha salarial y su descomposición por auto-identificación indígena y rasgos lingüísticos en México. Su grupo de análisis fueron los individuos de 25 a 65 años que se reconocen como indígenas –ya sea por cultura o porque hablan una lengua– y aquellos que no. Suponiendo que la auto-identificación indígena cambia a lo largo de la vida por distintos propósitos, entre ellos, la elusión de la discriminación, plantearon la existencia de un sesgo por auto-identificación en la estimación de la brecha salarial. Para corregirlo, utilizaron un modelo con cambio de régimen y, en una segunda etapa, estimaron las ecuaciones de salarios por auto-identificación étnica del trabajador. Por último, realizaron la descomposición de Oaxaca. Sus resultados indican la existencia de una brecha salarial por auto-identificación étnica. La población que se considera indígena gana 23% menos que aquellos que no. La descomposición de la brecha entre indígenas y no indígenas mostró que el 70% de esta se debe a las diferencias en las características observables, mientras que el residual, que representa la brecha no explicada podría atribuirse a factores como la discriminación. Respecto a los rasgos lingüísticos, encontraron que los pagos por ser bilingüe son nulos en los indígenas: hablar una lengua indígena además de español no supone un retorno en el mercado laboral.

Estadística descriptiva de la muestra

Para estimar la brecha salarial étnica se utilizó la ENIGH 2018 (nueva edición). El uso de esta encuesta como fuente primaria de información se debe a que este instrumento reporta la auto-adscripción étnica de los integrantes del hogar, permitiendo identificar a las personas que forman parte de la población indígena. Con esta información se construyó una base muestral de trabajadores subordinados indígenas y no indígenas en edades de 15 a 65 años que reportaron ingresos. El número de observaciones fue de 78 mil 347 individuos de los cuales, 22 mil 846 (29.16%) pertenecen a la población indígena y 55 mil 501 (70.84%) a la no indígena. Al aplicar el factor de expansión de la muestra, se obtuvo una población estimada de 37 millones 639 mil 318 individuos.

Primeramente, se realizó una comparación entre los individuos de los dos grupos de la muestra. La tabla 1 presenta la descripción estadística y el test de significancia aplicado a las diferencias entre los individuos del grupo indígena (A) y el grupo no indígena (B). El valor de probabilidad P, indica que todas las variables consideradas entre los dos grupos exhiben una diferencia significativa. Los indígenas tienen desventaja en el salario, en los años de educación y las horas trabajadas por semana, pero tienen mayor edad y experiencia laboral. Los datos del salario promedio mensual indican que un individuo del grupo A gana hasta el 78% de lo que gana un individuo del grupo B.⁴

Tabla 1
 Características de los individuos de la muestra

Variables	Total		Indígena (A)		No Indígena (B)		Diferencia	
	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	A-B	Valor P
Salario (mensual)	\$ 6,604	6455.30	\$ 5,499	4499.07	\$ 7,046	7039.75	-\$1,546.61	0.000
log salario	9	0.79	8	0.79	9	0.77	-0.23	0.000
edad	36	13.90	36	13.97	36	13.87	0.26	0.016
años_educación	10	4.16	9	4.20	10	4.10	-1.16	0.000
experiencia	20	15.40	21	15.70	20	15.26	1.43	0.000
horas_semana	45	17.92	44	19.14	45	17.39	-0.84	0.000

Nota: el sexo de los individuos no se incluyó porque la distribución porcentual de hombres y mujeres es parecida entre ambos grupos y sus diferencias no fueron estadísticamente significativas.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Teniendo indicios de la existencia de diferencias salariales por auto-adscripción étnica, se procedió analizar el comportamiento de los ingresos a partir de algunas características sociodemográficas. En primer lugar, con la tendencia de los datos del salario y la edad se realizó un ajuste cuadrático, para observar la relación de estas dos variables durante la vida laboral de los dos grupos de trabajadores. La

⁴ Como la distribución del salario no está normalmente distribuida se obtuvo la mediana. En el grupo indígena fue de \$4 800 y en el otro \$5 600. Tanto la media como la mediana indican que los indígenas tienen un ingreso inferior.

figura 1 muestra esta relación y de ella destacamos tres cuestiones; i) la diferencia salarial entre los dos grupos de trabajadores permanece toda la vida laboral; ii) la concavidad de la curva de los indígenas tiene una pendiente menor, indicando que los salarios de estos crecen a un ritmo menor que los trabajadores del grupo contrario; iii) el salario de los indígenas a la edad de retiro (65 años), es en promedio, similar al del inicio de su vida laboral (15 años). En el grupo no indígena ocurre lo contrario, el salario en la edad de retiro, es mayor que cuando se incorporan a la fuerza laboral.

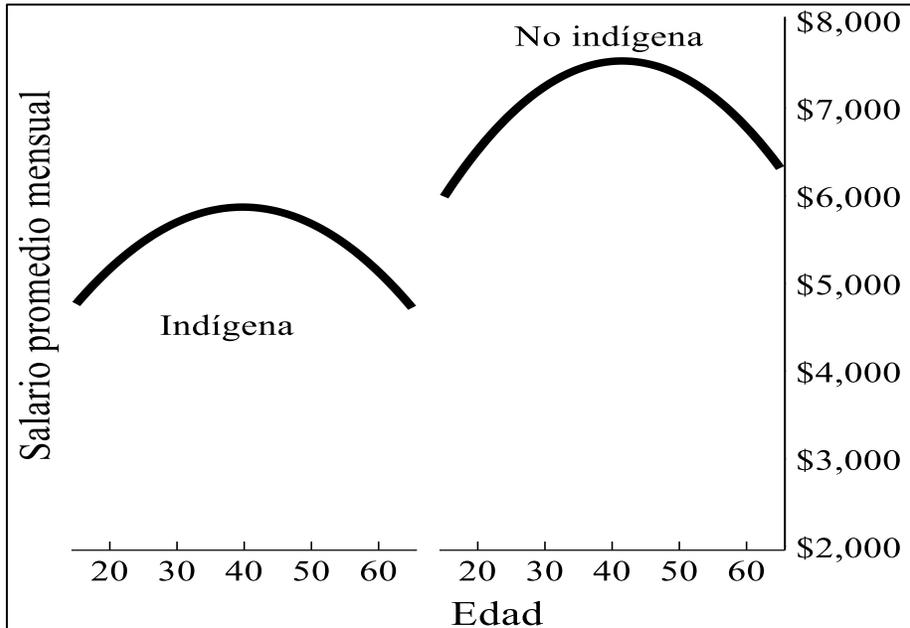


Figura 1. Curvas de salario ajustadas por edad y adscripción étnica
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

A continuación, en la figura 2, se analizan los ingresos por nivel educativo y adscripción étnica de los dos grupos de trabajadores. Se observó que independientemente del nivel de instrucción, los individuos que se reconocen como indígenas tienen en promedio, un ingreso mensual inferior a aquellos que no lo son. La excepción es el caso de los trabajadores indígenas con educación normalista, en donde existe una ventaja salarial respecto a los no indígenas. Esto sugiere que el mercado laboral podría estar desestimando los conocimientos que los indígenas adquieren a través del sistema educativo.

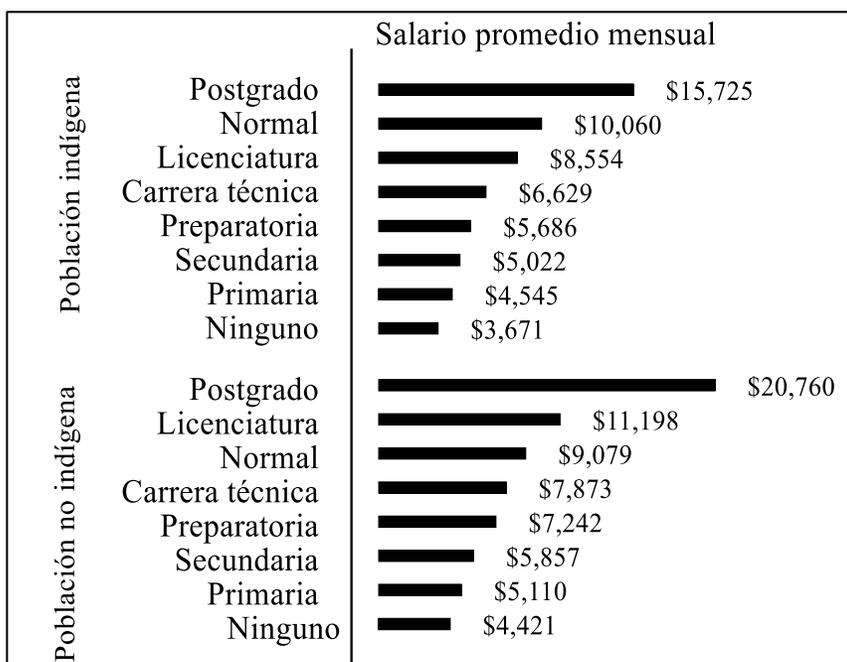


Figura 2. Salario por nivel educativo según la adscripción étnica.

Nota: la gráfica esta ordenada por nivel de ingreso y no por nivel educativo.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

La tabla 2 presenta información del salario y la región geográfica de los individuos de la muestra. Obsérvese que en todas las regiones del país los indígenas experimentan una diferencia salarial en su contra. Asimismo, que la población indígena se concentra mayormente en el centro y sureste de México, mientras que en las regiones del occidente y norte el porcentaje de población indígena es menor. Una de las regiones que más destaca por su concentración de población indígena y su mayor desventaja salarial es el Centro Sur, en donde este grupo de la muestra gana hasta el 73% del salario de individuo del grupo B. En cambio, en los estados del norte de la república, donde hay menos concentración de indígenas, los salarios relativos son más altos.

Tabla 2
 Salario promedio mensual por regiones y adscripción étnica

Región	Entidades federativas	% población indígena	Salario promedio mensual indígena (A)	Salario promedio mensual no indígena (B)	Salario relativo: (A/B)*100
Centro sur	CDMX, MEX, MOR	23.5%	\$ 6,134	\$ 8,427	73%
Centro oriente	PUE, VER, TLAX, HGO	22.5%	\$ 4,614	\$ 5,656	82%
Suroeste	QROO, YUC, TAB, CAMP	12.0%	\$ 5,749	\$ 7,439	77%
Occidente	COL, JAL, MICH, NAY	10.1%	\$ 5,768	\$ 7,134	81%
Noreste	BC, BCS, CHIH, DGO, SIN, SON	8.3%	\$ 6,913	\$ 8,608	80%
Centro norte	AGS, GTO, QRO, SLP, ZAC	5.3%	\$ 6,066	\$ 6,752	90%
Norte	COAH, NL, TAMS	4.8%	\$ 6,962	\$ 8,332	84%
Nacional		100%	\$ 5,613	\$ 7,594	74%

Nota: Regionalización tomada del INEGI.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Al examinar en la tabla 3, el salario de los dos grupos por sector de actividad económica, se observó –además de la desventaja salarial étnica– que los sectores con el menor salario relativo para los indígenas son: el sector primario y el gubernamental. En contra parte, el sector de actividades primarias y secundarias muestran un salario relativo mayor. También se destaca que los trabajadores del grupo A, se concentran mayormente en las actividades del sector terciario y, en menor proporción, en el sector gubernamental.

Tabla 3
 Salario promedio mensual por sector de actividad económica y adscripción étnica.

Sector de actividad económica	% población indígena	Salario promedio mensual indígena (A)	Salario promedio mensual no indígena (B)	Salario relativo: (A/B)*100
Sector Terciario	49%	\$ 5,534	\$ 7,469	74%
Sector Secundario	27%	\$ 6,095	\$ 7,480	81%
Sector Primario	20%	\$ 3,635	\$ 4,494	80%
Sector Gubernamental	4%	\$ 9,537	\$ 13,511	70%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

En la tabla 4 se exploran los ingresos por tipo de ocupación. En general, se observa que cuando los trabajadores (indígenas y no indígenas) se ocupan como funcionarios, directores y jefes, los salarios son más altos que cualquier otra ocupación. Sin embargo, aunque en este tipo de ocupación tiene el salario más alto para los indígenas, la desigualdad, medida a través del salario relativo es alta. Además, la concentración indígena en este tipo de ocupación es del 2%. En las ocupaciones relacionadas con actividades agrícolas y demás, se concentra el 7% de la población indígena y el salario relativo es de 81%. Las ocupaciones peor remuneradas son las actividades elementales y de apoyo, en donde además se concentra la mayor proporción de población indígena (39%) y existe una desventaja salarial muy amplia.

Tabla 4
 Salario promedio mensual por tipo de ocupación y adscripción étnica.

Tipo de ocupación	Concentración indígena	Salario promedio mensual indígena (A)	Salario promedio mensual no indígena (B)	Salario relativo: (A/B)*100
Funcionarios, directores y jefes.	2.3%	\$ 14,325	\$ 19,648	73%
Profesionistas y técnicos.	10.5%	\$ 8,943	\$ 11,177	80%
Trabajadores auxiliares en actividades administrativas.	5.1%	\$ 6,307	\$ 7,146	88%
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas.	9.5%	\$ 4,581	\$ 5,583	82%
Trabajadores en servicios personales y de vigilancia.	8.4%	\$ 5,109	\$ 5,693	90%
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca.	6.5%	\$ 4,235	\$ 5,256	81%
Trabajadores artesanales, en la construcción y otros oficios.	8.6%	\$ 6,271	\$ 6,765	93%
Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte.	9.5%	\$ 6,492	\$ 7,157	91%
Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.	39.5%	\$ 3,928	\$ 4,420	89%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

La tabla 5 presenta la distribución de los hogares por localidad y estrato socioeconómico. Según los datos, más de la mitad de los hogares con habitantes indígenas residen en zonas urbanas. Probablemente esto se relacione con la migración campo-ciudad. Obviamente, el mayor porcentaje de hogares con habitantes del grupo B se encuentra en las zonas urbanas. Con respecto al nivel socioeconómico –un indicador de la capacidad del hogar para acceder a un conjunto de bienes y estilo de vida–, se observa que más de una cuarta parte de los individuos indígenas habitan en hogares clasificados como estrato bajo. En el grupo contrario, el porcentaje es menor. En el caso de los hogares de estrato medio bajo, el porcentaje es parecido en los dos grupos. Al considerar la suma acumulada de los dos primeros estratos, se observa que el 82% de los hogares indígenas se encuentra agrupados en los estratos bajos (en el grupo B, el porcentaje es 62). Esto podría estar asociado a las desventajas salariales que experimentan.

Tabla 5
 Clasificación de los hogares por tamaño y estrato socioeconómico.

Grupo de la muestra	Tamaño de localidad		Estrato socioeconómico			
	Urbana	Rural	Bajo (1)	Medio bajo (2)	Medio alto (3)	Alto (4)
Indígena (A)	53%	47%	27%	55%	12%	5%
No indígena (B)	73%	27%	10%	52%	16%	12%
Total de la muestra	67%	33%	15%	53%	22%	10%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

La tabla 6 presenta algunas características de los trabajos que desempeñan los individuos de la muestra. En el caso del contrato laboral –un distintivo de seguridad y protección en un empleo–, se observa que en comparación con los individuos del grupo B (49%), el 36% de los indígenas trabajan bajo un contrato de por medio. Es decir, la ausencia del contrato afecta mayormente a los trabajadores del grupo A. Con respecto al acceso a seguridad social en el trabajo, los datos muestran que solo el 41% de los indígenas tiene este derecho. Mientras que, en el grupo contrario, el porcentaje es de 53%.

Tabla 6
 Características de los puestos de trabajo.

Grupo de la muestra	Contrato laboral		Acceso a seguridad social		Acceso a prestaciones	
	Con contrato	Sin contrato	Con seguridad social	Sin seguridad social	Al menos una prestación	Sin prestaciones
Indígena (A)	36%	64%	41%	59%	52%	48%
No indígena (B)	49%	51%	53%	47%	60%	40%
Total de la muestra	46%	54%	50%	50%	57%	43%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Los datos analizados en la muestra de estudio sobre las características de los individuos, la clasificación de sus hogares y los distintivos de los trabajos que desempeñan, dan evidencia no solamente de una brecha salarial étnica, sino también de importantes desventajas para los individuos que se autodefinen como indígenas. Esto sugiere que las diferencias salariales que afectan a la población indígena podrían tener como origen un problema de discriminación étnica.

Metodología empírica

La estimación de la brecha salarial étnica se realizó con el método de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), que consiste en descomponer la diferencia salarial observada entre dos grupos de la población, para separarla en la proporción explicada por las características de los individuos, tales como el capital humano y el entorno laboral, y en la proporción no explicada por dichas características y por ende, atribuible a factores no observables como la discriminación. Esta descomposición parte de la ecuación minceriana de ingresos, que en su forma más simple establece que los ingresos laborales dependen positivamente de la escolaridad y la experiencia, pero esta última a una tasa decreciente (Mincer, 1974). La forma general de esta ecuación es la siguiente:

$$\text{Ln}(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + U_i \quad (1)$$

Donde el subíndice i representa a cada uno de los individuos. $\text{Ln}Y_i$ es el logaritmo natural del salario por trabajador en un periodo específico, S_i sus años de educación, X_i su experiencia potencial⁵ y X_i^2 la experiencia (potencial) al cuadrado, que captura el rendimiento decreciente del capital humano sobre el ingreso a medida que avanza la edad del individuo. U_i es el término de error aleatorio iid y representa a todas las variables no observables que aunque no están explícitamente incorporadas en la ecuación, afectan al salario de los individuos. Para estimar la descomposición entre el grupo de trabajadores que se autodefinen como indígenas (A) y aquellos que no (B), es necesario estimar por separado una ecuación de Mincer para cada grupo, en este caso, las ecuaciones 2 y 3.

⁵ Debido a la dificultad de obtener información directa sobre los años reales de experiencia laboral de los individuos, en la literatura del capital humano es común utilizar como una aproximación alternativa, el concepto de experiencia potencial, que se define como la edad menos los años de escolaridad menos los años de iniciación (6 por consenso). Es importante mencionar que de aquí en adelante, al utilizar el término experiencia se hará referencia a la experiencia potencial.

$$\text{Ln}(W_i^A) = \beta_0^A + \sum_{j=1}^n \beta_j^A X_{ji}^A + U_i^A \quad (2)$$

$$\text{Ln}(W_i^B) = \beta_0^B + \sum_{j=1}^n \beta_j^B X_{ji}^B + U_i^B \quad (3)$$

Donde los subíndices “i” y “j” representan a los trabajadores y coeficientes, respectivamente. LnWi es el logaritmo natural del ingreso laboral, X es un vector de variables que representa los componentes del capital humano de los trabajadores y otras variables de control. Los coeficientes β estimados, expresan los retornos al salario del trabajador por cada una de las características observables. U_i es el término de error. La descomposición de Oaxaca-Blinder se obtiene al restarle a la ecuación (3) la (2), para obtener la siguiente expresión.

$$\sum_j \beta_j^B \bar{X}_j^B - \sum_j \beta_j^A \bar{X}_j^A = \underbrace{\sum_j \beta_j^B (\bar{X}_j^B - \bar{X}_j^A)}_{\text{Explicada}} + \underbrace{\sum_j \bar{X}_j^A (\beta_j^B - \beta_j^A)}_{\text{No explicada}} \quad (4)$$

Donde el primer término representa la parte explicada de la brecha salarial atribuible a las características observadas entre los dos grupos de trabajadores (A y B). El segundo término es la parte de la brecha no explicada por las características observables de los individuos. Cuando la proporción explicada de la brecha es mayor, significa que el mercado no recompensa con el mismo salario a los dos grupos de trabajadores porque no tienen las mismas características. En cambio, cuando la parte no explicada es mayor, significa que indígenas y no indígenas son retribuidos a tasas distintas.

Un inconveniente de esta técnica estadística es que no considera el problema de selección muestral (Heckman, 1979), que surge porque en la muestra estadística solamente se recaba la información de la población económicamente activa que se encontraba laborando al momento de ser encuestada, pero se excluye a la parte de la población que estaba buscando empleo o se encontraba desempleada. Para corregir este problema de sesgo de selección muestral, es común en la literatura recurrir a la metodología propuesta por Heckman que se desarrolla en dos etapas (Austria y Venegas-Martínez, 2011; Celeste, 2018; Raudales y Sánchez, 2018).

En la primera etapa, tomando en cuenta el posible sesgo de selección en los trabajadores del grupo indígena, se estimó un modelo probit para obtener la probabilidad de que, dadas ciertas

características, un individuo indígena forme parte de la población ocupada. De esta estimación se obtuvo la razón inversa de Mills (λ), utilizada en la literatura para capturar la magnitud del sesgo de selección. En la segunda etapa, se estimaron las funciones Mincerianas de ingresos con la razón de Mills incorporada y finalmente, se realizó la descomposición de la brecha salarial. Específicamente, el modelo probit que se planteó fue el siguiente:

$$\text{Prob}(Y = 1|X_i) = \Phi(\beta X_i) \quad (5)$$

Donde Y es la variable dependiente dicotómica que toma el valor de 1, cuando el individuo indígena forma parte de la población económicamente activa (PEA) y 0 en caso contrario. El término Φ representa la función de probabilidad logística normal que contiene al vector de las variables independientes o de características observables (βx_i) y que, en este caso, incluyó a las siguientes:

$$\beta x_i: [\beta_0 + \beta_1 \text{edad}_i + \beta_2 \text{edad}_i^2 + \beta_3 \text{mujer}_i + \beta_4 \text{casado} + \beta_5 \text{hijos}_i + \beta_6 \text{estudios_sup}] \quad (6)$$

El modelo estima la probabilidad de que el i-ésimo indígena se encuentre ocupado si tiene determinada edad, es mujer, es casado (a), tiene hijos y si cuenta con estudios superiores. La variable edad al cuadrado fue incluida para capturar los efectos no lineales en el modelo probabilístico. Por su parte, la ecuación de salarios que se estimó para cada grupo de trabajadores en la segunda etapa fue la siguiente:

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 \text{educación}_i + \beta_2 \text{experiencia}_i + \beta_3 \text{experiencia}_i^2 + \beta_4 \text{horas_trab}_i + \beta_5 \text{sexo}_i + \beta_6 \text{tam_emp}_i + \beta_7 \text{tipo_emp}_i + \beta_8 \text{contrato_lab}_i + \beta_9 \text{tam_loc}_i + \beta_{10} \text{tipo_ocup}_i + \beta_{11} \text{región}_i + U_i \quad (7)$$

En donde la variable dependiente es el logaritmo natural del ingreso laboral mensual ($\ln W_i$), que está en función de un conjunto de variables independientes como: los años de escolaridad; la experiencia potencial y su cuadrado; la cantidad de horas trabajadas por semana; el sexo biológico del individuo; el tamaño de la empresa; el tipo de empresa (privada o pública); la existencia de un contrato laboral; el tamaño de localidad de residencia de los individuos; el tipo de ocupación; la región geográfica a la que pertenecen los individuos y el término de error. La selección de estas variables se realizó con base en la revisión de la literatura sobre la discriminación salarial.

Por último, se destaca que el software estadístico que se utilizó para realizar todas las estimaciones econométricas fue el STATA versión 16. Asimismo, que en todos los cálculos presentados,

se utilizó el factor de expansión de la muestra, principalmente para obtener resultados más representativos a nivel nacional.

Resultados

La tabla 7 presenta los resultados del modelo probabilístico de participación laboral de la población indígena de 15 a 65 años. Debido a que los coeficientes estimados por el probit no son directamente interpretables, se calcularon los efectos marginales del modelo, que constituyen el conjunto de probabilidades (expresadas en proporciones) de que la variable Y sea igual a 1 cuando X cambia en una unidad. Sin embargo, para una interpretación más intuitiva, en lugar de la clásica tabla de probabilidades, los efectos marginales se presentan en la figura 3.⁶

Tabla 7
 Estimación probit de participación laboral de la PEA indígena.

Variable	Coefficiente	Error estándar	Estadístico Z	P-value
Edad	0.1919*	0.000	892.77	0.000
Edad ²	-0.0022*	0.000	-819.65	0.000
Mujer	-0.7088*	0.001	-501.34	0.000
Casado	-0.2487*	0.001	-225.77	0.000
Hijos	-0.4787*	0.002	-313.99	0.000
Estudios superiores	0.1548*	0.001	105.22	0.000
Constante	-2.1669*	0.004	-604.46	0.000
Prob > chi2 = 0.0000		Pseudo R2 = 0.1776		

*Coeficientes estadísticamente significativos a un nivel de confianza del 99%. Los estadísticos de Wald y la Razón de verosimilitud indicaron un modelo bien especificado.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

⁶ Los efectos marginales se pueden calcular considerando valores específicos para las variables independientes o simplemente, el valor de su media. En este caso, los efectos marginales se calcularon a partir del valor promedio de cada variable explicativa y después de esto, se graficaron.

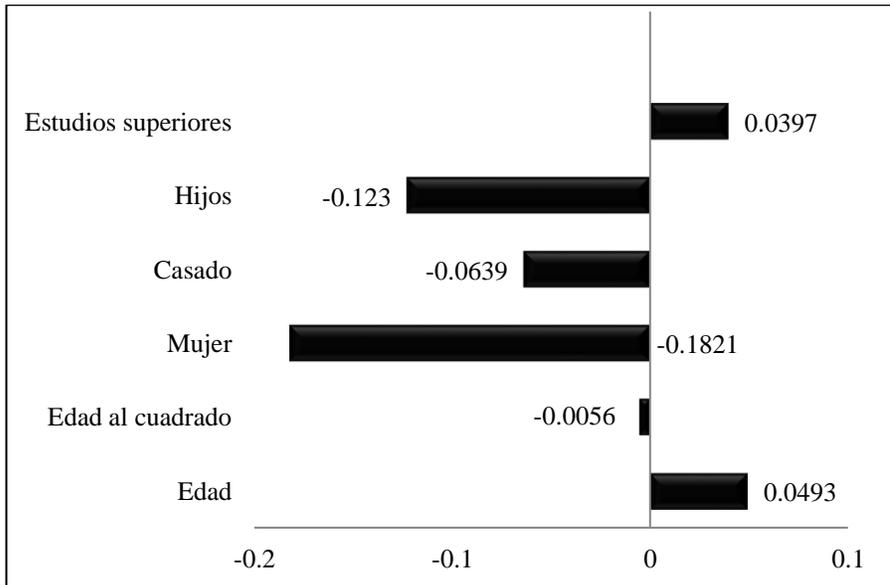


Figura 3. Efectos marginales del probit de participación laboral de la población indígena.
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

De acuerdo con la figura 3, cada año adicional de edad incrementa en 0.049 la probabilidad de ocupación de un indígena. Sin embargo, por los rendimientos decrecientes de la productividad laboral asociadas a una mayor edad, la edad al cuadrado indica que cada año cumplido reduce al mismo tiempo la probabilidad de ocupación en 0.005. La condición de mujer e hijos tienen un efecto negativo muy significativo; de hecho, estos son los dos rasgos individuales que más aminoran la probabilidad modelada. Lo que permite inferir no solo que las mujeres indígenas tienen menos posibilidades de ocupación, sino también, que el efecto del género puede opacar al efecto positivo que generan en el mercado laboral, la edad y la posesión de un título de estudios superiores. Este resultado concuerda con el hallazgo de Canedo (2019), sobre la doble discriminación que enfrentan las mujeres indígenas en el mercado laboral mexicano; la asociada al género y a su condición de persona indígena.⁷ Finalmente, la condición de casado reduce la probabilidad de ocupación de los indígenas.

Después de esto, se estimaron por el método de mínimos cuadrados ordinarios, las funciones de ingresos por adscripción étnica. Los resultados se resumen en la tabla 8.

⁷ Báez (2015) también señala esta doble discriminación hacia las mujeres indígenas en el mercado laboral ecuatoriano.

Tabla 8
 Resumen de las estimaciones MCO por adscripción étnica.

Variable	Grupo indígena (A)		Grupo no indígena (B)	
	Coefficiente	Interpretación	Coefficiente	Interpretación
-CONSTANTE	7.8947*	\$2,683	8.2169*	\$3,703
-Educación	0.0275*	2.75 %	0.0329*	3.29 %
-Experiencia	0.0113*	1.14 %	0.0051*	0.51 %
-Experiencia al cuadrado	-0.0001*	-0.02 %	-0.0001*	-0.01 %
-Horas trabajadas a la semana	0.0157*	1.58 %	0.0140*	1.40 %
-Sexo: (hombre)				
mujer	-0.0862*	-8.62 %	-0.0288*	-2.88 %
-Tamaño de empresa: (grande)				
pyme	-0.0700*	-7.00 %	-0.1109*	-11.09 %
-Tipo de empresa: (pública)				
Privada	-0.305*	-30.51 %	-0.2438*	-24.38 %
-Contrato laboral: (sin contrato)				
Con contrato	0.2897*	28.97 %	0.2389*	23.89 %
-Tamaño de localidad: (rural)				
Urbana	0.0668*	6.68 %	0.0711*	7.11 %
-Tipo de ocupación: (funcionarios, directores y jefes)				
Profesionistas y técnicos.	-0.2640*	-26.40 %	-0.3367*	-33.67 %
Trabajadores auxiliares en actividades administrativas.	-0.5701*	-57.01 %	-0.6745*	-67.45 %
Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas.	-0.8003*	-80.03 %	-0.8633*	-86.33 %
Trabajadores en servicios personales y de vigilancia.	-0.8059*	-80.59 %	-0.8692*	-86.92 %
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca.	-0.6353*	-63.53 %	-0.6745*	-67.45 %
Trabajadores artesanales, en la construcción y otros oficios.	-0.3760*	-37.60 %	-0.5356*	-53.56 %
Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, y conductores...	-0.5438*	-54.38 %	-0.6670*	-66.70 %
Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.	-0.7076*	-70.76 %	-0.8309*	-83.09 %
-Región: (Noreste)				
Noroeste	-0.0450*	-4.50 %	-0.0417*	-4.17 %
Centro Oriente	-0.0183*	-1.83 %	-0.0557*	-5.57 %
Occidente	-0.3068*	-30.68 %	-0.2602*	-26.02 %
Centro norte	-0.0369*	-3.69 %	-0.0866*	-8.66 %
Centro sur	-0.1369*	-13.69 %	-0.0861*	-8.61 %
Suroeste	-0.3735*	-37.35 %	-0.3543*	-35.43 %
Sureste	-0.2148*	-21.48 %	-0.1767*	-17.67 %
Prob >F	0.0000		0.0000	
R-squared	0.4266		0.4266	
Adj R-squared	0.4258		0.4263	
Root MSE	0.5798		0.5696	

*coeficientes estadísticamente significativos a un nivel de confianza del 99%. Nota: Para el caso de las variables categóricas o dummies, la categoría que aparece entre paréntesis representa el valor de comparación respecto al resto de las categorías.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Las columnas “coeficiente” en la tabla 8, muestran el valor estimado por la regresión, mientras que, las columnas “interpretación”, la transformación hecha al coeficiente para su explicación. La

constante que indica el salario promedio estimado, sin considerar ninguna otra característica más que la adscripción étnica de los individuos, muestra que los indígenas tienen una desventaja salarial que podría atribuirse a la discriminación (\$2 683 contra \$3 703 en el grupo contrario). Esta mayor vulnerabilidad de los trabajadores indígenas a experimentar desventajas salariales a priori, ha sido señalada por autores como Horbath (2008) y Canedo (2019).

La educación brinda menor rendimiento a los indígenas (2.75% contra 3.29%), pero la experiencia laboral es mayor para ellos (1.14% vs 0.51%), probablemente porque ingresan más pronto al mercado laboral. El término cuadrático de la experiencia muestra que el salario de los indígenas disminuye a un ritmo ligeramente mayor, posiblemente por la desactualización de sus conocimientos, los tipos de trabajo que desempeñan o la subestimación de sus habilidades; (-) 0.02% contra (-) 0.01%. El coeficiente horas, muestra que ingreso salarial por horas trabajadas es mayor en los indígenas (1.58% vs 1.40%). El coeficiente del sexo muestra que, aunque en promedio, una mujer gana menos que un hombre, las mujeres indígenas tiene una desventaja mayor: (-) 8.62% contra (-) 2.88%.

El siguiente grupo de variables es categórica y los coeficientes se interpretan con respecto a la condición que aparece entre paréntesis. Así, el coeficiente negativo Pyme, indica que los trabajadores que laboran en una pequeña y mediana empresa, en promedio, tienen un salario menor que los que trabajan en grandes empresas. Sin embargo, en un trabajador no indígena, la diferencia es mayor (-11%). El coeficiente Privada, indica que los trabajadores de este tipo de empresas ganan (en promedio) menos que los que trabajan en empresas públicas. Pero, en un trabajador indígena la diferencia es mayor (-30.5%). En el caso del contrato laboral, se observa que los trabajadores que tienen este acuerdo, ganan en promedio más que aquellos que no. Pero, la existencia de un contrato beneficia más a los indígenas.

El coeficiente Urbana, indica que los trabajadores de las ciudades obtienen un salario promedio mayor que los de las localidades rurales. Pero, en los indígenas, el efecto por trabajar en una localidad urbana es menor, lo que concuerda con Horbath (2008). Los coeficientes del Tipo de ocupación, tienen signo negativo en ambos grupos de trabajadores, sugiriendo que todas las ocupaciones distintas a funcionarios, directores y jefes, reciben un salario promedio inferior. En el caso de los indígenas la desventaja es mayor.

La Región, que toma como referencia al Noreste por tener el menor porcentaje de población indígena, muestra un signo negativo en ambos grupos. Lo que permite inferir que en general e independientemente del grupo étnico, los salarios en el noreste, son en promedio más altos. Pero, este menor salario en el resto de las regiones se va comportando de manera distinta entre los dos grupos de trabajadores. Por ejemplo, la región centro sur, que tiene una mayor concentración de indígenas, reporta una diferencia con respecto al noreste de (-37%) en los individuos del grupo A y de (-35%) en el grupo B.

Resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder

La tabla 9 presenta los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973).⁸ En la primera sección se muestra la brecha salarial sin la corrección del sesgo por selección en la población indígena, mientras que la siguiente sección se presenta la corrección de esta.

Tabla 9
 Resultados de la descomposición de la brecha salarial.

Variables	Estimaciones
Sección I	
Sin corrección de sesgo muestral.	
Grupo no indígena (B)	\$5,832
Grupo indígena (A)	\$4,547
Brecha salarial	28.27 %
Sección II	
Con corrección de sesgo muestral.	
Grupo no indígena (B)	\$5,832.52
Grupo indígena (A)	\$4,279.32
Brecha salarial	36.29 %
Explicada	22.29**
Inexplicable	14.0**

**Puntos porcentuales de la brecha salarial.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Obsérvese que la corrección de Heckman mostró que la brecha salarial étnica estaba siendo subestimada. Por ello, en la sección dos de la tabla 9, se observa una disminución del salario promedio del grupo indígena y, por ende, un incremento de la brecha salarial de cerca de ocho puntos porcentuales (al pasar del 28 al 36%). Lo que indica la existencia de una diferencia salarial en contra de los trabajadores indígenas del 36%. Al descomponer esta brecha ajustada, se encontró que el 61.4% se encuentra explicada por las características observables entre los trabajadores y el 38.6% restante, se atribuye a otros elementos no explicados por el modelo.⁹

Es importante resaltar que a pesar de las diferentes estrategias en cuanto al cálculo y descomposición de Oaxaca-Blinder, los resultados que aquí se presentan, son consistentes con la literatura empírica. Por ejemplo, Arceo-Gómez y Torres (2020), reportan una diferencia salarial no ajustada en contra de los indígenas del 23% y al descomponerla, subrayan que el 70% se atribuye a las características observables y el resto a factores no explicados. En Aguilar-Rodríguez et al. (2018), se encontró que la

⁸ La estimación y descomposición de la brecha salarial se realizó a partir de la metodología propuesta por Jann Ben (2008).

⁹ El porcentaje explicado y no explicado de la brecha (61.40% y 38.60%) se obtuvo dividiendo los puntos de la parte explicada y no explicada entre el porcentaje de la brecha salarial, y el cociente resultante se multiplicó por 100.

mayor parte de la brecha salarial indígena se explica por las características de los individuos (61 % en los hombres y 62% en mujeres), mientras que el residuo se atribuye a otros factores no observables.

Para examinar estos resultados con más detalle, a continuación, se presenta el desglose de los dos componentes de la brecha salarial étnica.

Desglose de la parte explicada y no explicada de la brecha salarial étnica

La figura 4 presenta el desglose de la parte explicada; el 61.4%. Los valores positivos indican características en donde los trabajadores indígenas tienen desventaja y, por ende, contribuyen a la existencia de la brecha salarial étnica (y viceversa con los valores negativos). Teóricamente, si estas desventajas desaparecieran no existiría una brecha salarial entre los dos grupos de trabajadores.

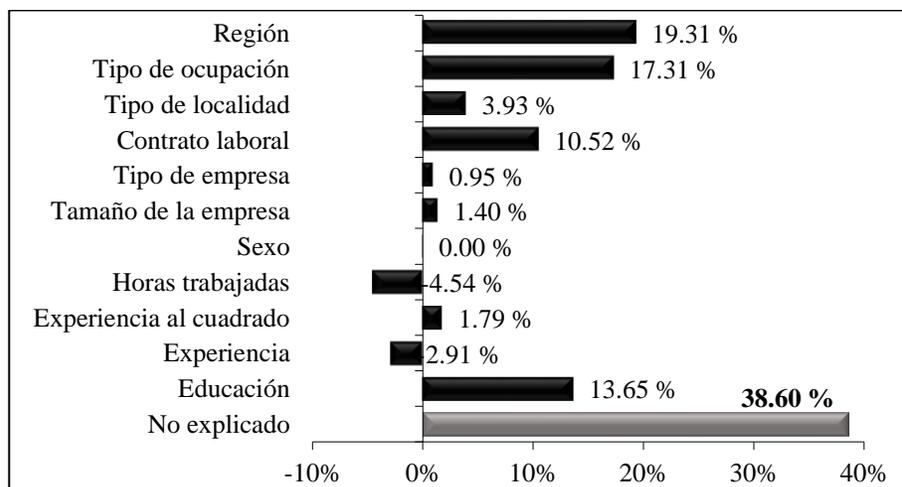


Figura 4. Desglose de la parte explicada de la brecha salarial étnica.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Bajo esta lógica, la figura 4 muestra que la región es el elemento más importante en la explicación de la brecha salarial étnica (19.3%).¹⁰ Sin embargo, es importante matizar que no es la concentración de la población indígena por regiones la que determina stricto sensu la desigualdad salarial en su contra, sino más bien, que en las regiones con mayor diversidad étnica (centro y sureste de México) predominan los empleos de menor calidad y salarios más bajos. De ahí que, si hubiera un cambio

¹⁰ A diferencia de las funciones de Mincer en donde estimamos los efectos de cada categoría de las variables región y tipo de ocupación, en la descomposición consideramos solamente los efectos totales de las variables.

estructural en la demanda de empleos de las regiones y localidades consideradas como indígenas, las diferencias en la brecha salarial étnica disminuirían. Este resultado es consistente con el señalamiento de que la apertura comercial de México agudizó la desigualdad salarial en México (Castro y Lugo, 2007).

El tipo de ocupación también tiene una relevancia significativa (17.3%), el hecho de que los trabajadores indígenas se concentren más en ciertas ocupaciones como las actividades elementales y de apoyo (tabla 4), contribuye a la existencia de la brecha.¹¹ La segregación ocupacional en la población indígena como una de las causas de la brecha salarial étnica, también ha sido señalada por Horbath (2008). El tamaño de la localidad contribuye en 3.9%, sugiriendo que si los indígenas que habitan en espacios rurales tuvieran acceso al mismo tipo de empleos que en las urbes, la brecha salarial disminuiría en ese porcentaje. El contrato laboral tiene una relevancia de 10.5%. Debido a que la mayoría de los indígenas laboran sin un contrato laboral de por medio, este elemento contribuye positivamente a ampliar la brecha salarial.

El tipo y tamaño de la empresa contribuyen a la existencia de la brecha. Si los indígenas trabajaran en empresas públicas y grandes en la misma proporción que los trabajadores del grupo contrario, la brecha salarial se cerraría en 1.0% y 1.4% respectivamente. El género no es tan relevante en explicación de la brecha salarial. Esto porque la proporción de hombres y mujeres en ambos grupos de trabajadores es parecida, pero sobre todo, porque en estos dos grupos, la discriminación por auto-adscripción indígena se sobrepone a la de género. Las horas trabajadas por semana, que tienen un signo negativo, contribuyen a cerrar la brecha salarial en 4.5%, debido a que los indígenas trabajan en promedio más horas por semana. La experiencia al cuadrado influye en la brecha con 1.8%, sugiriendo que la depreciación del salario es más deprisa en la población indígena y esto contribuye a ampliar la brecha salarial a través del tiempo. La experiencia contribuye a cerrar la brecha salarial en 2.9%. Esencialmente por la mayor experiencia laboral de los indígenas.

La educación es el tercer elemento más relevante en la explicación de la brecha salarial étnica, esto porque en promedio la población indígena tiene menos años de educación. Si ambos grupos de trabajadores tuvieran el mismo nivel de educación, la brecha descendería en 13.7%. Sin embargo, en este experimento estadístico, las desventajas en la educación como causa de la brecha son poco relevantes en relación con la influencia que pueden ejercer la distribución regional de la población y la inexistencia de un contrato de trabajo. Sugiriendo que, en el mercado laboral mexicano, la adquisición de habilidades y capacidades por parte de la población indígena son insuficientes para cerrar la brecha existente. Antes

¹¹ De acuerdo con la clasificación de actividades del ENOE, las actividades elementales y de apoyo incluyen: Trabajos de apoyo en actividades agropecuarias, forestales, pesca y caza; Trabajos de apoyo en la minería, construcción e industria; Ayudantes de conductores de transporte; Ayudantes en preparación de alimentos; Vendedores ambulantes; Trabajadores domésticos y otros trabajos de limpieza; Trabajadores de paquetería y repartidores; entre otras no clasificadas.

bien, habría que concentrarse en las condiciones en las que labora este grupo de la población, las cuales podrían estar subordinadas a un fenómeno de discriminación.

En la figura 5 se presenta el desglose de la parte no explicada de la brecha, la cual constituye el conjunto de factores no observables que comúnmente se asocian con la discriminación.

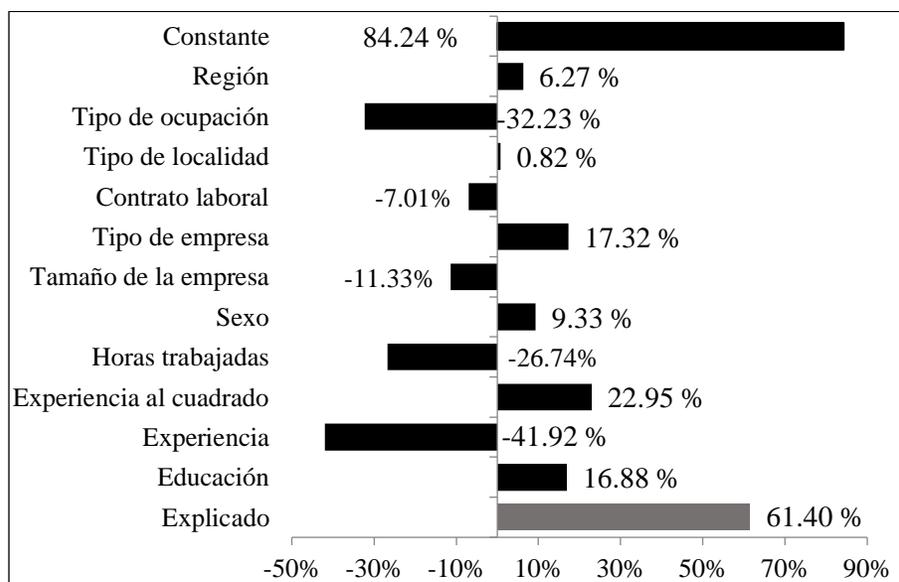


Figura 5. Desglose de la parte no explicada de la brecha salarial étnica.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

En general, se observa que las capacidades productivas de los indígenas son subestimadas, lo que favorece a la existencia de la brecha salarial. En particular, la contribución de la educación como factor no observable de la brecha salarial es de 16.8%, sugiriendo que el mercado de trabajo subestima los conocimientos que los indígenas han adquirido en los centros educativos, pero ¿esta desestimación necesariamente puede atribuirse a la discriminación? Probablemente no. Tal vez, un elemento que podría considerarse como una explicación es que la calidad de la educación tiende a desestimarse en las comunidades indígenas. Sin embargo, no podemos hacer más que una simple suposición, ya que este tema excede a los objetivos de esta investigación.

Algo similar ocurre con la experiencia al cuadrado y su contribución a la parte no observable de la brecha (22.9%), que indica una depreciación más rápida de los salarios en la población indígena, tal vez porque se asume a priori, que su experiencia tiende a desactualizarse más rápidamente que el resto de los trabajadores por el tipo de empresas en las que estos se emplean (17.3%). La contribución del sexo de

los trabajadores indígenas a la parte no explicada de la brecha también es relevante (9.33%), indicando un elemento de discriminación hacia las mujeres indígenas.

Contraste de la hipótesis

¿Es la discriminación la principal causa de que los trabajadores indígenas obtengan salarios más bajos que los que no lo son, o en realidad hay una diferencia en las dotaciones de capital humano? Como la descomposición de la brecha salarial étnica mostró que el 61.4% se explica por las diferencias observables entre los dos grupos de trabajadores y que el 38.6% restante, por factores no explicados por el modelo, tales como la discriminación. Se podría concluir apresuradamente que la brecha existente es resultado de la incapacidad de los indígenas para adaptarse a las condiciones y exigencias del mercado de trabajo.

Sin embargo, al considerar que el porcentaje no explicado por los atributos observables en los trabajadores indígenas es muy alto (casi 40%), se puede responder que hay evidencias de que la discriminación tiene un papel muy significativo en la actual brecha salarial étnica. Esta última afirmación es consistente con la literatura empírica, en donde también se destaca la existencia de un fenómeno de discriminación étnica muy importante (Horbath, 2008; Aguilar-Rodríguez et al., 2018; Canedo, 2019; Arceo-Gómez y Torres, 2020).

Incluso, las características sociodemográficas y del entorno laboral que se consideraron en el análisis de la brecha explicada, muestran comportamientos discriminatorios en el mercado laboral hacia la población indígena, tales como: retornos inferiores a la escolaridad y experiencia; segregación ocupacional; barreras de acceso al empleo y condiciones de trabajo desfavorables. Por ejemplo, al analizar el tipo de ocupación por grupo, se observó que independientemente de que los indígenas ganan en promedio un salario inferior en cualquier ocupación, las actividades mejor pagadas para ellos emplean a un porcentaje muy reducido de trabajadores indígenas.

En el caso de las ocupaciones con un contrato laboral definido y acceso prestaciones sociales, se observó que a los indígenas se les contrata con mayor frecuencia sin estos derechos, lo que supone un acto discriminatorio. Esto, además de reflejarse negativamente en su salario, tiene serias repercusiones en su calidad de vida, lo que sugiere que la discriminación que enfrenta este grupo de la población influye en el nivel de pobreza y marginación en el que viven. El análisis de la discriminación por condición indígena en los trabajadores no se resume al porcentaje no explicado de la brecha, sino también, al análisis estadístico y a las estimaciones econométricas, que evidenciaron que la discriminación puede ser la principal causa de las diferencias salariales en la población indígena.

Conclusiones

Aunque se ha documentado la existencia de importantes brechas salariales entre distintos grupos de la población mexicana, la atención pública se concentra principalmente en las brechas por género. Sin embargo, existen brechas salariales asociadas al origen étnico de los trabajadores, las cuales son más amplias y presentan rasgos de discriminación muy preocupantes. La población indígena, lejos de ser el orgullo y símbolo de la identidad cultural de México, es un grupo poblacional que en la actualidad sufre discriminación y exclusión social. Los datos presentados en esta investigación, muestran que los trabajadores indígenas obtienen salarios muy inferiores al resto de la población, lo que en parte contribuye a que vivan en condiciones de pobreza.

El análisis de la muestra estadística permitió observar que los indígenas tienen en promedio menos años de educación y más años de experiencia laboral, debido a que ingresan más jóvenes al mercado de trabajo. También se observó la precaria situación laboral que enfrentan los trabajadores que se identifican como indígenas. Los datos muestran, que el 64 % de los indígenas que forman parte del trabajo remunerado no cuentan con contrato laboral que les permita formalizar su empleo (en el grupo contrario, el porcentaje es 51%). Como consecuencia de esta situación, 59% de los trabajadores indígenas, no tienen acceso a la seguridad social y en general, 48% ellos no tienen acceso a ninguna prestación en su trabajo (los datos correspondientes al grupo contrario son 47% y 40%).

Al comparar el salario promedio mensual por tipo de ocupación y adscripción étnica, se encontró que los trabajadores indígenas reciben en promedio un salario inferior en todas las ocupaciones analizadas. Al analizar el ingreso promedio mensual por región se observó que la región centro sur es la más desigual para los trabajadores indígenas. Un elemento de suma importancia en los datos, es que aun teniendo el mismo nivel de escolaridad, los trabajadores indígenas ganan menos. Esta desventaja se repite en casi todos los niveles educativos considerados. Al estimar la brecha salarial étnica, su ajuste por sesgo y su descomposición, se observó que entre ambos grupos hay una diferencia salarial de 36.3% en contra de los trabajadores indígenas. De esta diferencia, 61.4% se explica por el capital humano y otras características sociodemográficas, mientras que 38.6% se atribuye a otros elementos no observados en el modelo como la discriminación.

Al analizar las contribuciones individuales de cada característica sociodemográficas y laborales a la parte explicada de la brecha salarial étnica, se observó que la distribución de la población por región (19.3%), el tipo de ocupación (17.3%), los años de educación (13.7%) y el contrato laboral (10.5%) explican en conjunto el 60% de la diferencia en contra de los indígenas. Al descontar la contribución de la educación y la experiencia, la brecha explicada disminuye en 10.8 puntos porcentuales, quedando en 44.8%. Lo que sugiere que efecto del capital humano en la disminución de brecha salarial explicada es

minúsculo, debido a que el problema de fondo se encuentra en los tipos de trabajos y las condiciones en las que laboran los trabajadores indígenas.

Además de lo anterior, se encontró que la parte no explicada por las características observables de los indígenas y por tanto, atribuida a la discriminación es bastante elevada (38.6%). De ahí que se concluya que la discriminación económica hacia la población indígena es el principal factor causante de sus bajos salarios. La solución este problema no debe considerar solamente políticas que incidan en la oferta laboral de este grupo, sino también en la demanda de trabajo, pues, como se señalado, gran parte de la desigualdad que sufren los indígenas se encuentra en las condiciones dispares en las que laboran.

Referencias

- Arceo-Gómez, E. O., & Torres L., P. J. (2020). Brechas salariales por autoidentificación indígena y rasgos lingüísticos en México. *Sobre México. Temas de Economía. Nueva Época*, (3), 129-161. DOI: <https://doi.org/10.48102/rsm.vi3.94>
- Aguilar-Rodríguez, A., Miranda, A., & Zhu, Y. (2018). Decomposing the language pay gap among the indigenous ethnic minorities of Mexico: is it all down to observables? *Economics Bulletin*, 38(2), 689-695.
- Austria Carlos, M. A., & Vengas-Martínez, F. (2011). "Rendimientos privados de la educación en México en 2006". *EL TRIMESTRE ECONÓMICO*, 2(310), 441-468.
- Báez, J. (2015). "Mujer indígena: Mercado Laboral y Discriminación en el Ecuador". VIII Jornadas de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigaciones Gino German, Universidad de Buenos Aires, 1-17. Disponible en: http://jornadasjovenesiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/107/2015/04/eje12_baez.pdf (Consultado: 10/01/2022)
- Blinder, A. (1973). "Wage discrimination: Reduced forms and structural estimates". *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Borjas, G. (2015). *Labor Economics* (seventh edition). McGraw-Hill Higher Education.
- Canedo, A. (2019). Labor Market Discrimination against Indigenous Peoples in Mexico: A Decomposition Analysis of Wage Differentials. *Iberoamericana – Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*, 48(1), pp.12–27. DOI: <https://doi.org/10.16993/iberoamericana.433>
- Cain, G. G. (1984). "The economics of discrimination: Part 1". *Focus*, 30(71), 1-11.
- Castro Lugo, David, & Huesca Reynoso, Luis. (2007). Desigualdad salarial en México: una revisión. *Papeles de población*, 13(54), 225-264.

- Celeste Gómez, M. (2018). Retornos a la educación y premios por calificación: estimación y sesgos asociados al caso argentino. *Equidad y Desarrollo* (30), 11-37. DOI: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4327>
- CONAPRED-INEGI. (2018). Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017: Prontuario de resultados. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf (Consultado: 10/11/2021)
- CONEVAL. (2019). Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social: La pobreza en la población indígena de México, 2008-2018. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza_Poblacion_indigena_2008-2018.pdf (Consultado: 10/11/2021)
- CONEVAL. (2020). Índice de Tendencia Laboral de la Pobreza, Primer trimestre de 2020. Cuadros ITLP e indicadores. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/ITLP_IS_resultados_a_nivel_nacional.aspx (Consultado: 15/01/2023)
- Heckman, J. (1979). "Sample bias as a specification error". *Econometría*, 47(1), 153-161.
- Horbath, J. E. (2008). "La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en los mercados de trabajo en México". En *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, 25-52.
- INEGI. (2018). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). Nueva Serie. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/> (Consultado: 11/12/2021)
- INEGI. (2020) Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Población de 3 años y más hablante de lengua indígena por entidad federativa según sexo, años censales de 2010 y 2020. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=LenguaIndigena_Lengua_01_3d9fd443-d336-4897-ae45-d78c0ef85a30 (Consultado: 11/12/2021)
- Jann, B. (2008). "The Blinder-Oaxaca decomposition for linear models". *The STATA Journal*, 8(4), 453-479.
- McConell, C., Brue, S., & Macpherson, D. (2007). *Economía Laboral* (Séptima Ed.). Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Mincer, J. (1974). "Schooling, experience and earnings". Columbia University Press, 1-152.
- Oaxaca, R. (1973). "Male-female wage differentials in urban labor markets". *University of Pennsylvania-The Osaka University Philadelphia*, 14(3), 693-709.

- Ordoñez Barba, G. (2018). "Discriminación, pobreza y vulnerabilidad: los entresijos de la desigualdad social en México". *Región y sociedad*, 1-30.
- Oficina Internacional del Trabajo (2003). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071447/lang--es/index.htm (Consultado: 11/12/2021)
- Raudales, N., & Sanchez, E. J. (2018). Los rendimientos de la educación en Honduras, 2002-2011. *Portal De La Ciencia*, (14), 113–123. DOI: <https://doi.org/10.5377/pc.v0i14.6643>.
- Solís, P., & Güémez, B. (2020). Características étnico-raciales y desigualdad de oportunidades económicas en México. *El Colegio de México*. DOI: <https://doi.org/10.24201/edu.v36i1.2078>