

Discriminación en el mercado laboral estadounidense: la situación de mexicanos, puertorriqueños y cubanos de primera y segunda generación*

Maritza Caicedo Riascos*

Palabras-clave:

Resumo

En esta ponencia se analizan las diferencias salariales entre la población nativa y los inmigrantes de primera y segunda generación de origen mexicano, cubano y los puertorriqueños 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 productividad y cuánto al trato diferente que reciben ciertos colectivos en el mercado. Se utiliza información de la Encuesta Continua de Población -CPS- del año 2006. El análisis está dirigido a las comparaciones entre países y entre hombres y mujeres. Se espera encontrar a los inmigrantes de la región en situación de desventaja en relación con la población nativa. Se espera que las segundas generaciones cuenten con mejores condiciones de trabajo que los inmigrantes de primera generación. Asimismo se espera que las mujeres inmigrantes presenten la peor situación en el mercado laboral estadounidense.

* Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba –Argentina, del 24 al 26 de Septiembre de 2008.

* Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, mcaicedo@colmex.mx.

Discriminación en el mercado laboral estadounidense: la situación de mexicanos, puertorriqueños y cubanos de primera y segunda generación*

Maritza Caicedo Riascos*

Distintas investigaciones -Caicedo, 2008; Gammage y Schmitt, 2004; Daeren, 2000; 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. Otras investigaciones se han centrado en analizar el comportamiento de las segundas y terceras generaciones de latinoamericanos y caribeños y de la población hispana en general en dicho mercado de trabajo. Se ha señalado que en comparación con las primeras generaciones, las segundas logran una mejor posición en el mercado de trabajo, incluso muchas veces igual o mejor a la de las de las terceras generaciones (Mosisa, 2006; Farley y Alba, 2002; Fray y Lowell, 2002).

Si bien se ha señalado que los procesos de reestructuración económica como las características de capital humano y la asimilación de los inmigrantes a la sociedad receptora -entre otros aspectos- ayudan a determinar de cierta forma sus condiciones de trabajo en el mercado laboral estadounidense. Existen en esta sociedad una serie de criterios de diferenciación social como el lugar de origen, el sexo y la raza -entre otros- que cumplen la función de ubicar a los trabajadores en determinadas ocupaciones y bajo determinadas condiciones. Por tanto, con el propósito de profundizar en las características de la inserción laboral de los inmigrantes en un mercado que cada vez refuerza la segmentación de la fuerza de trabajo y las desigualdades entre trabajadores, en esta ponencia se analiza la inserción laboral de hombres y mujeres procedentes de México, Puerto Rico y Cuba, así como la situación de las segundas generaciones de trabajadores de estos orígenes en los Estados Unidos. Estas poblaciones se comparan con los nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos. Para tal fin se emplea información de la Encuesta Continua de Población -*Current Population Survey*- de los Estados Unidos para del 2006.

La ponencia se estructura en siete apartados, en el primero se presentan las características sociodemográficas la población objeto de estudio. En el segundo se ofrece un panorama general de la participación económica e inserción laboral de los inmigrantes, las segundas generaciones y nativos estadounidense. En el tercero se define el concepto de discriminación, en el cuarto se analizan las diferencias salariales entre los trabajadores, en el quinto se presentan algunos determinantes del salario de los trabajadores, en el sexto se realiza la descomposición de las brechas salariales entre trabajadores de acuerdo al origen, generación y sexo y en el séptimo y último apartado se presentan algunas conclusiones de este trabajo.

* Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba -Argentina, del 24 al 26 de Septiembre de 2008.

* Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, mcaicedo@colmex.mx.

Características de primeras y segundas generaciones de mexicanos, puertorriqueños y cubanos en los Estados Unidos

En distintas investigaciones desarrolladas sobre la inserción laboral de inmigrantes se ha demostrado que la edad de ingreso a los Estados Unidos juega un papel determinante en su proceso de integración económica. Los trabajos que han comparado a distintas generaciones de inmigrantes en el mercado de trabajo estadounidense, generalmente han dividido a los inmigrantes en dos generaciones: 1 y 1.5. La primera categoría hace referencia a los inmigrantes que llegaron a los Estados Unidos habiendo pasado la etapa de la adolescencia, mientras que la generación 1.5 se refiere a quienes llegaron durante la niñez y tuvieron oportunidad realizar estudios de educación secundaria y/o superiores en dicho país. Incluso algunos investigadores han clasificado a los inmigrantes de acuerdo a la edad a la que llegaron a los Estados Unidos en tres generaciones: 1.25, 1.5 y 1.75 (Fry y Lowell, 2002; Rumbaut, 2006).¹

En esta investigación, dado que no se cuenta con los tamaños de muestra suficientes para analizar a todos los inmigrantes de la región y sus segundas generaciones en Estados Unidos, se observará a los procedentes de México, Puerto Rico y Cuba y sus segundas generaciones. Se decidió estudiar a los mexicanos por las particularidades que presenta esta inmigración en dicho país, relacionadas principalmente con su monto e historicidad. El estatus político de los puertorriqueños en los Estados Unidos permite establecer las diferencias entre la población inmigrante y los ciudadanos. Los cubanos constituyen un grupo de especial importancia, pues pese a la gran diversidad que hay en su interior, han obtenido logros importantes en la sociedad estadounidense, en parte porque han tenido un contexto de recepción más favorable que el de otros grupos (Portes, 2006) lo que hace interesante su comparación con otros grupos.

En las segundas generaciones se agrupa aquellos individuos que nacieron en los Estados Unidos y por lo menos uno de sus padres nació en el extranjero. Siguiendo los criterios establecidos por Farley y Alba (2002; 679) para establecer el origen mexicano, puertorriqueño o cubano de las segundas generaciones, en esta investigación se tomará como referencia el país de nacimiento de la madre cuando los padres del individuo hayan nacido en países diferentes. Es decir, si el padre del individuo nació en Nicaragua y su madre en México, el origen del mismo se establecerá por el lugar de nacimiento de la madre. En el caso de que la madre haya nacido en los Estados Unidos y el padre en un país diferente (México, Puerto Rico o Cuba) el origen del individuo se establecerá por el lugar de nacimiento del padre. A lo largo de la investigación se comparará a las primeras y segundas generaciones con la población nativa blanca no-hispana y la afronorteamericana.

Composición por sexo

En el cuadro 1 se presenta la composición por sexo de la población nativa blanca no-hispana, afronorteamericana, inmigrantes y segundas generaciones de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos. De acuerdo con la información de la CPS (2006), la población estadounidense en el 2006 fue 293,834,358 personas, de las cuales el 7.2% (21,029,796 personas) fueron inmigrantes procedentes de América

¹ En este trabajo se asume como inmigrantes a todas las personas que nacieron en un país diferente a los Estados Unidos.

Latina y el Caribe -incluido Puerto Rico. Las segundas generaciones de latinoamericanos y caribeños constituyeron el 5.1% (14,934,363 personas) de la población total. Entre la población nativa blanca no-hispana y afronorteamericana hay más mujeres que hombres (50.9% y 53.5% respectivamente). La misma situación se observa entre los inmigrantes -exceptuando a México que cuenta con mayor cantidad de hombres (55.2%). En las segundas generaciones de mexicanos y cubanos hay mayores porcentajes de hombres (50.5% y 52.8% respectivamente).

Estructura etárea

Hay diferencias entre los grupos de acuerdo a la edad. La edad mediana de los hombres nativos blancos no-hispanos es de 38 años y la de las mujeres es 40 años. Los afronorteamericanos presentan una estructura más joven. La edad mediana de los hombres es de 27 años y la de las mujeres es de 32 años.

En el caso de los inmigrantes de México, Cuba y Puerto Rico, se pueden observar diferencias, los primeros se encuentran fundamentalmente en edades laborales, se trata de una población joven con una edad mediana de 33 años para los hombres y 34 para el caso de las mujeres. En el caso de los puertorriqueños, la edad mediana de los hombres es de 41 años, mientras la de las mujeres es de 46 años. Los cubanos constituyen el grupo más envejecido de los observados, la edad mediana de la población masculina es de 50 años y la de las mujeres es de 52. Es claro que esta situación se explica por las políticas migratorias que Estados Unidos a impuesto a los cubanos. Las restricciones al ingreso de cubanos a este país en los últimos años han impedido la renovación de los flujos y ocasionado en claro envejecimiento del *stock* de inmigrantes cubanos.

Al interior de las segundas generaciones también hay diferencias significativas. Los mexicanos, como era de esperarse, son los más jóvenes, la mediana de la edad para los hombres es de 12 años y para las mujeres de 13. Una situación similar se observa en el caso de los cubanos, buena parte de la población es bastante joven. La edad mediana tanto para hombres como para mujeres es de 17 años. En caso puertorriqueño mediana de la edad para hombres y mujeres es de 27 años.

Cuadro 1, Distribución porcentual de la población de acuerdo a la generación, origen y sexo, Estados Unidos, 2006*

Generación y origen	Sexo			
	n	Total	Hombres	Mujeres
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	129,443	186,970,571	49.1	50.9
EE.UU. Afronorteamericanos	20,717	32,935,060	46.5	53.5
Inmigrantes				
Mexicanos	8,313	11,132,120	55.2	44.8
Puertorriqueños	1,056	1,342,394	45.9	54.1
Cubanos	699	994,818	47.8	52.2
Segundas generaciones				
Mexicanos	6,942	8,913,627	50.5	49.5
Puertorriqueños	1,155	1,373,432	48.1	51.9
Cubanos	375	496,980	52.8	47.2

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2006. * Se calcularon con datos ponderados.

Estado civil

El estado civil de la población es de gran importancia en el análisis de la inserción laboral de los inmigrantes, especialmente cuando se trata de mujeres, dado que su condición conyugal puede sugerir el tipo de migración que está teniendo lugar en un contexto específico, es decir, cuanto mayor sea el número de mujeres inmigrantes que se encuentran solas -que nunca se han unido o que alguna vez estuvieron unidas- en un contexto específico de inmigración, es posible pensar que esta inmigración podría estar asociada a un tipo de interés laboral y no estrictamente familiar como comúnmente se ha visto gran parte de la migración femenina a los Estados Unidos (Martínez, 2003).

Para analizar el estado civil de la población estudiada, se consideró a las personas mayores de catorce años de edad (196,612,160 personas). En el cuadro 2 se presenta la distribución porcentual de la población nativa, inmigrantes y segundas generaciones, según sexo y estado civil. Se puede observar que tanto hombres como mujeres de primera generación presentan porcentajes superiores de personas unidas a los observados en el caso de las segundas generaciones, incluso en algunos casos, superiores a los de la población nativa.

Entre los inmigrantes, en el caso de los hombres, la gran mayoría se encuentran unidos. Los porcentajes más altos los presentan los cubanos (68.5%) y los mexicanos (60.1%). El caso de las mujeres inmigrantes es bastante llamativo, porque con excepción de las mexicanas que presentan porcentajes de unión superiores a los de sus homólogos hombres, entre el resto de mujeres inmigrantes los porcentajes de unidas son inferiores a los que se observan entre los hombres de su mismo origen. En el caso de las puertorriqueñas más del 57.0% no están unidas, asimismo el 45.3% de las procedentes de Cuba se encuentra en esta situación.

Como señala Martínez (2003), Este es un dato relevante, dado que por un lado, permite cuestionar los criterios establecidos por algunos registros administrativos en países de inmigración como es el caso de los Estados Unidos que clasifica a las mujeres inmigrantes como dependientes -hijas o esposas- que ingresan a los Estados Unidos por parentesco con ciudadanos estadounidenses o reunificación familiar. Por otro lado, aunque no todas las mujeres que migran a los Estados Unidos lo hacen como acompañantes de sus esposos, puede ser que muchas de ellas vivan en este país bajo la tutela de parientes cercanos, pero ello no las excluye estrictamente de participar en el mercado laboral estadounidense, por esta razón es válido pensar que la alta proporción de mujeres solas -sin cónyuge- es un buen indicativo tanto del tipo de intereses que promueven la migración internacional de las mujeres en la región como de su importante participación en el mercado de trabajo de la sociedad receptora.

Cuadro 2, Distribución porcentual de la población de acuerdo a la generación, origen, sexo y escolaridad, Estados Unidos, 2006

Generación y origen	Nunca unidos		Unidos		Alguna vez unidos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nativos blancos no-hispanos	29.1	22.5	57.7	54.3	13.2	23.2
Afronorteamericanos	48.3	44.4	34.8	27.0	17.0	28.6
Inmigrantes						
Mexicanos	32.6	19.4	60.1	64.9	7.3	15.7
Puertorriqueños	29.5	24.1	52.7	42.7	17.8	33.2
Cubanos	16.3	13.6	68.5	54.7	15.2	31.8
Segundas generaciones						
Mexicanos	53.7	45.2	36.3	40.2	10.0	14.6
Puertorriqueños	52.3	48.2	38.9	35.2	8.8	16.5
Cubanos	46.5	52.6	46.4	32.8	7.1	14.6

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2006.

Escolaridad

Para analizar la escolaridad de la población se establecieron cuatro categorías: personas sin escolaridad, personas que cursaron algún grado de primaria, secundaria o preparatoria sin obtener un título de preparatoria, las que realizaron estudios de primaria, secundaria y preparatoria completa y obtuvieron un título de preparatoria y las personas con estudios superiores al nivel de preparatoria. En el cuadro 3 se presentan los niveles de escolaridad de la población nativa, los inmigrantes mexicanos, puertorriqueños y cubanos y sus segundas generaciones de 16 años y más en Estados Unidos. Como se puede observar, hay diferencias importantes en la escolaridad de la población de acuerdo a la generación, al lugar de origen, al sexo e incluso a la raza -en el caso de los afronorteamericanos.

Cuadro 3, Distribución porcentual de la población de 16 y más, de acuerdo a la generación, origen, sexo y escolaridad, Estados Unidos, 2006

Generación y origen	Escolaridad							
	Sin escolaridad		Hasta preparatoria incompleta		Preparatoria		Superior a preparatoria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nativos blancos no-hispanos	0.1	0.1	14.0	12.4	31.2	31.4	54.8	56.1
Afronorteamericanos	0.5	0.3	24.9	22.1	37.4	32.6	37.2	45.0
Inmigrantes								
Mexicanos	2.8	3.3	58.9	57.4	25.1	23.8	13.2	15.5
Puertorriqueños	1.3	1.4	38.9	39.7	29.5	26.1	30.3	32.8
Cubanos	0.4	0	32.6	25.7	32.9	35.3	34.0	38.9
Segundas generaciones								
Mexicanos	1.3	0.4	36.6	36.4	28.1	25.8	34.0	37.5
Puertorriqueños	0	0.1	24.3	21.7	34.6	33.9	41.1	44.3
Cubanos	0	0	16.1	21.9	26.1	14.4	57.8	63.7

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2006.

Las segundas generaciones de latinoamericanos y caribeños aunque cuentan con menores niveles de escolaridad que la población nativa blanca no-hispana, presentan mayor escolaridad que inmigrantes de sus países de origen. En algunos casos, los niveles de escolaridad de la población inmigrantes son superiores a los de los afronorteamericanos. El porcentaje de inmigrantes mexicanos de 16 años y más con estudios superiores al nivel de preparatoria es de 14.2%, mientras el porcentaje de sus segundas generaciones con este nivel de estudios es de 35.8%, aunque este porcentaje aumenta significativamente de una generación a otra sigue siendo inferior al porcentaje de nativos blancos no-hispanos (55.4%), afronorteamericanos (41.5%) y al de las otras segundas generaciones con este nivel de estudios. Las segundas generaciones de cubanos presentan un porcentaje de población con estudios superiores a la preparatoria (60.6%) mayor al de los nativos blancos no-hispanos.

En relación a las diferencias por sexo se constata que en todos los casos las mujeres presentan mayores porcentajes de población con estudios superiores al nivel de preparatoria. Entre los inmigrantes y las segundas generaciones los porcentajes más altos de personas con estudios superiores al nivel de preparatoria los presentan las mujeres procedentes de Cuba (38.9% y 63.7% respectivamente). El porcentaje de inmigrantes cubanas con estudios superiores a la preparatoria es inferior al observado en las nativas blancas no-hispanas y afronorteamericanas y al las mujeres de segunda generación de origen cubano y puertorriqueño, pero mayor al que presentan las mexicanas de segunda generación. Como en la tendencia general las segundas generaciones de cubanas presentan los mayores porcentajes de mujeres con estudios superiores al nivel de preparatoria.

Condición de actividad, desempleo e inserción ocupacional

Para analizar la condición de actividad se tomó sólo a las personas de 16 años y más, dado que a partir de esta edad la población entra a formar parte de la fuerza laboral de los Estados Unidos. Aunque la CPS recaba información laboral de población de 15 años y más, oficialmente sólo las personas de dieciséis y más hacen parte de la fuerza laboral (CPS, 2006). Se establecieron tres categorías para analizar la participación laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos: empleados, desempleados e inactivos. De acuerdo con la CPS, se considera como empleados a todas las personas de dieciséis años y más que durante la semana de referencia -una semana completa precedente al día de la aplicación de la encuesta- realizaron un trabajo pagado, trabajaron en un negocio propio, en una granja propia o trabajaron quince horas o más sin pago en una granja o negocio familiar, también son empleadas las personas que tenían trabajo pero que no fueron a trabajar durante la semana de referencia por razones tales como incapacidad, mal estado el clima, por algún conflicto laboral, vacaciones u otras razones personales.

En la categoría de desempleados se incluye a toda la población que durante la semana de referencia no tuvo un trabajo pagado y que durante las cuatro semanas anteriores a la aplicación de la encuesta estuvo buscando un empleo y contaba con disponibilidad de empezar a trabajar en cualquier momento. También en esta categoría se incluye a las personas que no trabajaron durante toda la semana de referencia, fueron suspendidos temporalmente de su trabajo y habían sido informados de que podrían llamarlos a trabajar durante los próximos seis meses o les dieron una fecha específica para regresar a trabajar y estaban disponibles para hacerlo durante la semana de referencia (CPS, 2006).

Finalmente dentro del conjunto de la población inactiva se incluye a las personas de dieciséis años y más que no estaban clasificados como miembros de la fuerza laboral. En esta categoría se incluye a los estudiantes, personas encargadas del cuidado de la familia, como las amas de casa, trabajadores retirados, trabajadores estacionales encuestados en el momento en que no trabajaban y que no estaban buscando trabajo, las personas en instituciones y a las personas que trabajaron ocasionalmente sin pago en un negocio familiar por un tiempo inferior a quince horas durante la semana de referencia.

En el cuadro 4 se presentan las tasas de participación económica y desempleo de la población, según condición de actividad, generación, lugar de origen y sexo. Los cubanos de segunda generación presentan la mayor tasa de participación económica (73.1%), seguidos de los inmigrantes mexicanos (70.0%), las segundas generaciones de puertorriqueños (67.9%) y los nativos blancos no-hispanos (65.8%). Mientras que las tasas más bajas de participación las presentaron los inmigrantes puertorriqueños y los cubanos (53.8% y 55.3% respectivamente).

Las diferencias por sexo, como es sabido, revelan la mayor participación económica de los hombres. Los hombres inmigrantes de México presentan la mayor participación económica (88.0%), seguidos de las segundas generaciones de cubanos (80.7%) puertorriqueños (75.7%) y de nativos blancos no-hispanos (72.5%). En el caso de las mujeres se observa una tendencia similar, las mayores tasas de participación las presentan las segundas generaciones de cubanas y puertorriqueñas y las afonorteamericanas (64.9%, 61.0% y 61.2% respectivamente). Las entre las mujeres inmigrantes las tasas de participación son muy similares.

Cuadro 4, Tasas de actividad económica y desempleo de población de 16 años y más, según generación, lugar de origen y sexo, Estados Unidos, 2006 (Porcentajes)

Lugar de origen y generación	Tasas de participación económica*				Tasas de desempleo*		
	n	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	96,491	65.8	72.5	59.5	4.1	4.6	3.6
EE.UU. Afronorteamericanos	14,837	62.4	63.8	61.2	10.7	11.9	10.6
Inmigrantes							
Mexicanos	7,516	70.1	88.0	47.5	5.0	4.2	6.7
Puertorriqueños	947	53.8	63.0	46.5	4.5	4.4	4.7
Cubanos	666	55.3	66.2	47.0	3.2	4.0	2.1
Segundas generaciones							
Mexicanos	2,655	61.5	67.7	54.9	6.2	7.1	5.1
Puertorriqueños	764	67.9	75.5	61.0	9.4	8.5	10.4
Cubanos	195	73.1	80.7	64.9	3.9	5.6	1.7

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2006. *Se calcularon con ponderados

Tasas de desempleo

También existen diferencias importantes entre los grupos en relación al desempleo (cuadro 4). Los afronorteamericanos, como se ha resaltado en otros trabajos (Caicedo, 2008), siguen siendo el grupo con mayor tasa de desempleo en los Estados Unidos, en el 2006 presentaron una tasa de desempleo de 10.7%. Llama poderosamente la atención, al observar a la población inmigrante y sus segundas generaciones, que éstas últimas presenten mayores tasas de desempleo que sus contrapartes de la primera generación. También es llamativo el hecho de que las tasas de desempleo de los inmigrantes cubanos sea inferior a la de los nativos blancos no-hispanos (3.2% y 4.1% respectivamente). Es posible que las mayores tasas de desempleo de las segundas generaciones se deba a que se trata de población bastante joven y como es sabido siempre el desempleo ataca más a la población joven.

Al observar las tasas de desempleo de acuerdo al sexo se constata que en la mayoría de los casos éstas fueron mayores para los hombres que para las mujeres, al igual que lo observado en la tendencia general, los hombres afronorteamericanos y las segundas generaciones de puertorriqueños y mexicanos presentaron las mayores tasas de desempleo. Las mujeres afronorteamericanas presentan la tasa más alta de desempleo (10.6%), seguidas de las segundas generaciones de puertorriqueñas (10.4%) y de las inmigrantes mexicanas (6.7%), mientras que las segundas generaciones de cubanas y sus contrapartes de la primera generación tuvieron tasas de desempleo bastante bajas (1.7% y 2.1% respectivamente) significativamente inferiores a la observada en el caso de las nativas blancas no-hispanas.

Ocupaciones de los trabajadores

Para analizar la inserción ocupacional de los trabajadores se establecieron cinco categorías ocupacionales. La primera categoría la llamamos “Ejecutivos, profesionales y otras relacionadas”, en esta se incluyeron todas las ocupaciones con niveles iguales y/o

superiores al profesional. Las “ocupaciones en servicios” están relacionadas con toda la gama de servicios de protección, ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud, preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento de edificios y jardines y cuidados y servicios personales. En la categoría de “vendedores y trabajadores de oficina” se agruparon todas las ocupaciones relacionadas con las ventas y las ocupaciones de oficina y soporte administrativo; en la categoría de “obreros de la industria, construcción y mantenimiento” se incluyeron las ocupaciones relacionadas con la construcción, la extracción, instalación, mantenimiento y reparación, además se agregaron las ocupaciones del área de producción, transporte y movimiento de materiales. En la última categoría agrupa todas las ocupaciones relacionadas con la agricultura, pesca y silvicultura entre otras.

En adelante se incluye solo a los trabajadores entre los 16 y 64 años. Esto se hace porque las segundas generaciones de mexicanos, puertorriqueños y cubanos cuentan con pocas personas por encima de los 64 años de edad, ello podría dificultar las comparaciones entre los grupos. En el cuadro 5 se presenta la distribución porcentual de trabajadores de acuerdo a la ocupación, la generación a la que pertenecen y el lugar de origen. Se puede observar que el grupo con la menor participación en ocupaciones ejecutivas, profesionales y relacionadas son los inmigrantes mexicanos (7.5%), mientras que los cubanos de segunda generación son quienes más se insertan en este tipo de ocupaciones (47.4%), incluso más que los nativos blancos no-hispanos (38.7%). La participación de puertorriqueños de segunda generación y afronorteamericanos en esta ocupación es bastante similar (27.4% en el caso de los primeros y 26.8% en el caso de los segundos).

Cuadro 5, Ocupaciones de la población, según generación y lugar de origen, Estados Unidos, 2006

Ocupación	Generación y lugar de origen							
	EE.UU. Nativos blancos no- hispanos	A.N.A.	México Gen. 1	P.R. Gen. 1	Cuba Gen 1	México Gen. 2	P.R. Gen. 2	Cuba Gen. 2
Ejecutivos, profesionales y relacionadas	38.7	26.8	7.5	22.7	23.2	23.6	27.4	47.4
Ocupaciones en servicios	13.7	23.8	28.6	26.7	16.9	18.6	20.3	8.8
Vendedores y trabajadores de oficina	26.0	25.6	11.4	23.6	26.4	33.1	29.7	32.5
Obreros de la industria, construcción, mantenimiento, etc.	21.0	23.5	48.5	26.8	33.2	24.0	22.1	11.5
Agricultura, pesca y forestación.	0.5	0.3	4.0	0.3	0.3	0.7	0.5	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2006.

Entre todos los trabajadores, los inmigrantes mexicanos presentan la mayor participación como obreros de la industria, construcción y mantenimiento (48.5%), seguidos de los inmigrantes cubanos (33.2%). La participación de las segundas generaciones de cubanos en estas ocupaciones es bastante inferior a la de los nativos blancos no-hispanos (11.5% y 21.0% respectivamente). El 28.6% de los inmigrantes mexicanos se insertan en ocupaciones en servicios, mientras que solamente el 8.8% de los cubanos de segunda generación y el 13.7% de los nativos blancos no-hispanos realizan este tipo de ocupaciones. Incluso, la participación de los inmigrantes cubanos de primera generación estas ocupaciones es inferior a la observada en el caso de los inmigrantes y segundas generaciones de mexicanos (16.9%). La participación de las

segundas generaciones en estas ocupaciones es inferior a las de las primeras generaciones, pero significativamente superior a la de los nativos blancos no-hispanos. También la participación de los inmigrantes mexicanos en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina es la más baja entre el conjunto de trabajadores estudiados (11.4%).

La revisión de las ocupaciones permite constatar que existen diferencias importantes en la inserción, las primeras generaciones tiene una inserción desventajosa en relación con las segundas generaciones, pero algunos grupos de nativos de segunda generación están lejos de tener una situación igual a los nativos blancos no-hispanos en términos de inserción ocupacional.

Discriminación salarial en el mercado de trabajo

De acuerdo con el Convenio No. 111 de la OIT (2003), la discriminación en el empleo y en la ocupación se define como toda distinción, preferencia o exclusión en materia de selección, contratación, 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 aspiran. Esta diferencia de trato es discriminatoria, sólo y cuando se traduce en una desventaja o menores oportunidades para el individuo que recibe dicho trato, OIT (2003: 99).

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

La teoría neoclásica del capital humano del capital humano desarrollada principalmente por Becker (1964) ha señalado la estrecha relación que existe entre capital humano de los trabajadores y 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 mismas en el mercado de trabajo. Además como los costos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores son compartidos por éstos y los empleadores, 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. Desde esta teoría también se explica la segregación ocupacional por género y se argumenta que debido a la baja productividad de las mujeres, éstas tienden a insertarse en ocupaciones de baja remuneración que no requieren gran acumulación de capital humano.

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

discriminación que existe en el mercado de trabajo, entre ellas se destacan la hipótesis de las preferencias y la de discriminación estadística. La primera es desarrollada por Becker (1971) y se fundamenta en la idea de que en el mercado existe discriminación, dado que prevalece 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.

Para Becker (1971), el gusto por discriminar por parte del empleador tiene un costo para la empresa, ya que se deja de emplear a un número de personas capaces y en consecuencia, el empleador deja de percibir cierto ingreso. La segregación ocupacional de las mujeres y las diferencias salariales entre éstas y los hombres encuentran una explicación en la discriminación hacia las mujeres en los empleos tradicionalmente “masculinos” dado que 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).

La teoría 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. 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. (Contreras, 2002; del Razo, 2003).

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, dado que existen una serie de factores que son 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). Los enfoques sociosexuales establecen que la situación desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a que en la sociedad existen una serie de representaciones ideológicas como el género, la raza, la etnia que establecen jerarquías entre individuos en el mercado de trabajo.

Las diferencias salariales en los Estados Unidos

Distintas investigaciones han revelado que las diferencias salariales entre hombres y mujeres no se explican solamente 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 que contribuyen a que las mujeres sean peor remuneradas que los hombres. En todo el mundo las mujeres perciben menores salarios que los hombres. Según Anker (1997) 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, que se ha caracterizado por una gran desigualdad en la distribución de los salarios (Schmitt, 2004), la relación del salario por hora entre hombres y mujeres y entre nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos siempre ha marcado una brecha considerable. En 1973 Oaxaca empleó información de la Encuesta de Oportunidad Económica -*Economic Opportunity Survey*- del año 1967 para establecer las diferencias salariales entre estos grupos y señaló que el promedio geométrico del salario por hora de los hombres blancos era de 2.95 dólares, el de las mujeres blancas de 1.92 dólares, el de los hombres afronorteamericanos de 2.16 dólares y el de las mujeres del mismo grupo de 1.45. Esto implicó una relación de 65.1% entre hombres y mujeres blancos y 67.1% entre hombres y mujeres afroamericanos. También en 1994 mediante un procedimiento más complejo -que la simple razón entre los salarios de determinados grupo- Oaxaca y Ransom (1994) emplearon información de la CPS-1988 y estimaron las brechas salariales entre trabajadores blancos y afronorteamericanos mayores de 25 años y entre la población total masculina y femenina de las mismas edades y obtuvieron brechas de 22.0% y 30.0% respectivamente.

Es claro que los inmigrantes perciben menores ingresos por salario que los nativos blancos no-hispanos y los ingresos de las mujeres inmigrantes son inferiores a los de sus homólogos hombres. Situación que expresa la enorme desigualdad que existe en ese país. En el cuadro 6 se presenta la mediana del ingreso por hora de los trabajadores inmigrantes y las segundas generaciones de asalariados en el 2006 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 (57.8%), seguidos de las segundas generaciones de mexicanos que ganan solamente el 72.3% de lo que perciben los nativos blancos no-hispanos por hora de trabajo. De acuerdo con esta información, las segundas generaciones de cubanos perciben ingresos por hora de trabajo superiores a los obtenidos por la población nativa blanca no-hispana.

También hay diferencias marcadas de acuerdo al sexo de los trabajadores. En términos generales, las mujeres perciben ingresos por hora de trabajo considerablemente inferiores a los de los hombres (Cuadro 6). Las mayores diferencias salariales se presentan al interior de los nativos blancos no-hispanos, donde las mujeres perciben sólo el 75.0% del salario masculino. La menor brecha salarial se observa en el caso de los afronorteamericanos. Es importante acotar que la diferencia salarial se hace más grande en la media en que los salarios son mayores.

Se debe agregar 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, donde 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. Claro está que el diferencial entre hombres y mujeres varía de acuerdo a cada país; por ejemplo, en México en el año 2002 la relación del

salario entre hombres y mujeres fue de 71.1% y en caso de hombres y mujeres con 10 ó 12 años de escolaridad la relación fue de 61.6% (Caicedo, 2008).

Cuadro 6, Salario por hora, según generación, lugar de origen y sexo, Estados Unidos, 2006*

Generación y lugar de origen	Salario de trabajadores en relación con nativos blancos no-hispanos		Salario de mujeres en relación con el salario de los hombres		
	Mediana Del salario por hora	%del salario percibido	Mediana del salario por hora	Mediana del salario por hora	%del salario percibido
			Hombres	Mujeres	
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	16.7		19.2	14.4	75.0
EE.UU. Afronorteamericanos	13.0	78.0	13.9	12.5	90.0
Inmigrantes					
Mexicanos	9.6	57.7	10.0	8.6	85.4
Puertorriqueños	12.7	75.8	14.2	12.0	83.3
Cubanos	12.5	75.0	13.0	11.0	88.8
Segundas generaciones					
Mexicanos	12.0	72.3	12.9	11.1	86.0
Puertorriqueños	14.4	86.5	15.6	12.5	80.2
Cubanos	19.2	115.5	21.3	17.1	80.3

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios. * Salario en dólares del año 2005.

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) comprueba que los individuos con mayores inversiones en capital humano pueden obtener mayores salarios. El autor señala que los salarios de los individuos pueden ser explicados por variables observables 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 perciben diferentes salarios es por las diferencias de productividad. Siguiendo esta teoría se establecen factores asociados al salario de los trabajadores. Se utiliza el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios -MCO- y se emplea como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora y como variables explicativas la edad -como variables próximas de la experiencia laboral-, sexo, escolaridad, ocupación, estado civil de los trabajadores y el lugar de origen.²

Todas las variables fueron incluidas como variables *dummy*. La edad se agrupó en decenios. La escolaridad se dividió en tres categorías: hasta preparatoria incompleta, preparatoria completa y estudios superiores a la preparatoria, el sexo en dos categorías, la variable estado civil se dividió en las categorías nunca unido, unido y alguna vez

² Es importante señalar que para este artículo seleccionamos sólo a las personas que reportaron haber trabajado durante el periodo de referencia, la información que aquí se presenta contiene potencialmente un sesgo de selección, ya que no estamos considerando el comportamiento de aquellos individuos que no trabajaron durante la semana de referencia.

unido. La jornada de trabajo se dividió en tiempo completo y tiempo parcial. La variable ocupaciones se divide en ejecutivos, profesionales y relacionadas; ocupaciones en servicios; vendedores y trabajadores de oficina; y obreros de la industria, construcción y mantenimiento y finalmente la variable lugar de origen se dividió en los grupos: nativos blancos no-hispanos, afronorteamericanos, inmigrantes mexicanos, puertorriqueños, cubanos, segundas generaciones de mexicanos, puertorriqueños y cubanos. En todas las variables la primera categoría se tomó como referencia.

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, asimismo 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, aun si estamos considerando el salario por hora suponemos que perciben ingresos inferiores a los que perciben los trabajadores 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, pero que en las segunda generaciones las diferencias salariales con los nativos blancos no-hispanos son menores.

Cuadro 7, Resultados del modelo de regresión lineal

Variables explicativas	Coefficientes	Significancias
Preparatoria completa	0.1646	0.000
Superior a la preparatoria	0.3799	0.000
Mujeres	-0.3044	0.000
25-34	0.3369	0.000
35-44	0.4834	0.000
45-54	0.5072	0.000
55-64	0.4928	0.000
Unidos	0.1492	0.000
Alguna vez unidos	0.0661	0.000
Tiempo parcial por razones económicas	-0.1473	0.000
Ocupaciones en servicios	-0.4926	0.000
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3051	0.000
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3252	0.000
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	-0.0642	0.000
Mexicanos	-0.1623	0.000
Puertorriqueños	-0.0392	0.178
Cubanos	-0.1888	0.000
Mexicanos segunda generación	-0.0603	0.004
Puertorriqueños segunda generación	-0.0004	0.990
Cubanos segunda generación	0.1024	0.064
Constante	2.3653	0.000
N: 69,435 R ² Ajustada: 0.3158		

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

En el cuadro 7 se puede observar que contar con el título de preparatoria, así como haber realizado estudios superiores a la preparatoria incrementa significativamente el salario de los trabajadores en relación con quienes no cuentan con estos niveles de estudios. El estar por encima del rango 16-24 años de edad genera incrementos significativos al salario por hora de los trabajadores y el incremento es mayor en el rango 45-54 (50.7%). El estar unidos implica un incremento 14.9% en el salario por hora en relación con las personas que nunca han estado unidas. El salario por hora disminuye en 30.4% cuando los trabajadores son mujeres, en 18.8% cuando se trata de inmigrantes cubanos y en 16.2% si son mexicanos. Las disminuciones del salario por hora para las segundas generaciones de mexicanos en relación con los salarios de los nativos blancos no-hispanos son del 6.0%, no disminuye el salario para las segundas generaciones de puertorriqueños y se incrementa en 10.2% para el caso de las segundas generaciones de cubanos. Todas las ocupaciones diferentes las ejecutivas, profesionales y relacionadas, implican disminuciones en el salario por hora de los trabajadores, pero la reducción es significativamente alta en el caso de las ocupaciones en servicios. Estas ocupaciones como vimos anteriormente concentran a buena proporción de trabajadores inmigrantes, especialmente de México y Puerto Rico, así como de sus segundas generaciones. También el ser trabajador de tiempo parcial reduce significativamente el salario por hora de los trabajadores.

Descomposición de brechas salariales

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 productividad 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.³

De acuerdo con Oaxaca (1973) en el análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres o entre grupos étnicos se distinguen dos partes: una parte que refleja las diferencias de productividad o de capital humano de 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 divergente que reciben determinados grupos de trabajadores en el mercado por sus características visibles, es decir, es la parte que se debe a la discriminación -y posiblemente 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 primero 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.⁴

$$\ln(W_i) = z_i \beta + u_i$$

Ecuación 1

³ 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. Hay quienes señalan 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. Ello implica asumir la brecha salarial, independientemente del grado de discriminación sufrido por cada individuo (del Río, 2005). También se ha señalado 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 productividad- como una medida de discriminación es discutible (Tenjo et al, 2005).

⁴ Existe una tercera parte de la brecha que corresponde a un residuo no explicado.

Donde: W_i = Es el salario por hora de hombres o mujeres, z_i = Es un vector de características individuales, β = 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:

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

La primera parte de la ecuación (después del igual) expresa los diferenciales de productividad entre hombres y mujeres en cada una de las características de capital humano. La segunda parte es el efecto del trato desigual que reciben las mujeres en el mercado.

Descomposición de la brecha entre grupos

En el cuadro 8 se presenta la descomposición de las brechas salariales entre los nativos blancos no-hispanos y el resto de grupos analizados. Se tomó como referencia a los primeros y se obtuvo que las mayores brechas salariales se presentaron entre los nativos blancos no-hispanos y los inmigrantes mexicanos (0.464 puntos logarítmicos) y sus segundas generaciones (0.314 puntos logarítmicos). En ambos casos la mayor parte de la brecha se explica por las diferentes dotaciones de capital humano entre los grupos, pero hay una buena parte de la brecha que se explica por la discriminación de que son objeto estos grupos. El 42.5% de la brecha salarial entre inmigrantes mexicanos y nativos blancos no-hispanos se debe a que son discriminados en el mercado de trabajo. Las variables que más contribuyeron a la brecha fueron la edad -en las distintas categorías-, la condición de unidos y la escolaridad. Lo que quiere decir que el funcionamiento del mercado afectó a los mexicanos debido a que reconoció la experiencia de los trabajadores mexicanos.

Cuadro 8, Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos, afonorteamericanos e inmigrantes, Estados Unidos, 2003

Lugar de origen	Brecha salarial logarítmica	Dotaciones personales	Discriminación *
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	0.208	0.115	0.093
Inmigrantes			
Mexicanos	0.464	0.267	0.197
Puertorriqueños	0.201	0.114	0.087
Cubanos	0.244	0.063	0.181
Segundas generaciones			
Mexicanos	0.314	0.238	0.076
Puertorriqueños	0.148	0.140	0.007

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2006. Cálculos propios.

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

En el caso de la segunda generación mexicanos el 24.2% de la brecha se explica por el trato desigual que reciben por parte del mercado y la variable que más contribuyó al comportamiento de la brecha fue la escolaridad superior al nivel de preparatoria, porque el mercado no pagó a estos trabajadores salarios acordes con su nivel de escolaridad. El caso de los inmigrantes cubanos es llamativo, pues se trata de un grupo de trabajadores con una alta brecha salarial (0.244 puntos logarítmicos) que es explicada principalmente por la discriminación de que son objeto en el mercado de trabajo. Las características medias de capital humano de los cubanos son relativamente altas, por ejemplo cuentan con

promedio mayor de trabajadores en rangos de edades altos, la misma situación ocurre con el promedio personas unidas. Aspectos supondrían una mejor remuneración para este conjunto de trabajadores. El 74.2% de esta brecha se debe al trato diferencial que reciben los cubanos en el mercado de trabajo. Las variables que más contribuyeron a la existencia de la brecha son la concentración de una cantidad importante de cubanos en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, así como su condición de unidos y su nivel de estudios de preparatoria o más. Esto quiere decir que el mercado no otorgó salarios acordes con las características de estos trabajadores.

Las brechas salariales de los afronorteamericanos y los puertorriqueños de primera generación con respecto a los nativos blancos no-hispanos son similares (0.208 y 0.201 puntos logarítmicos respectivamente). El 44.7% de la brecha salarial entre los nativos blancos no-hispanos y los afronorteamericanos se debe a que los últimos son discriminados en el mercado de trabajo. La variable que más contribuye a la existencia de la brecha es la edad. En el caso de los procedentes de Puerto Rico, las variables que más contribuyeron a la brecha salarial fueron el nivel de escolaridad superior a la preparatoria (0.056 punto logarítmicos), la edad en el rango (0.046 punto logarítmicos), la condición de unidos (0.048 puntos logarítmicos) y la participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento (0.021 puntos logarítmicos).

Los puertorriqueños de segunda generación presentaron la menor brecha salarial en relación con los nativos blancos no-hispanos (0.148 puntos logarítmicos). Llama la atención que aun siendo nativos el diferencial de productividad entre éstos y los nativos blancos no-hispanos sea tan alto. Aspecto que invita a indagar sobre formas de discriminación que se pueden dar antes del ingreso al mercado, como la educación y capacitación para el trabajo. En este caso solamente el 4.7% de la brecha salarial total se explica por la discriminación que ejerce el mercado hacia los puertorriqueños.⁵

Descomposición de brechas salariales de acuerdo al sexo

En el cuadro 9 se presenta la descomposición de las brechas salariales de acuerdo al sexo de los trabajadores. Se puede observar que las mayores brechas totales se presentan al interior de los nativos blancos no-hispanos, puertorriqueños de segunda generación e inmigrantes cubanos. En casi todos los casos –excepto los inmigrantes puertorriqueños y los cubanos de segunda generación–, el conjunto de características individuales de las mujeres fue superior al de los hombres, por lo que se esperaría, de acuerdo con la teoría neoclásica del capital humano, que su remuneración en el mercado hubiese sido superior a la de éstos.

En el caso de los nativos blancos no-hispanos, la brecha salarial es sobre explicada por el trato discriminatorio que reciben las mujeres en el mercado. La discriminación aporta 0.324 puntos logarítmicos a la brecha salarial. Las variables que más contribuyen a la diferencia salarial son la condición de unidas (0.131 puntos logarítmicos), la escolaridad –el nivel de estudios superiores a la preparatoria– (0.040 puntos logarítmicos), la edad en la categoría (45-54) con 0.031 puntos logarítmicos.

Entre los puertorriqueños la brecha salarial total fue de 0.255 puntos logarítmicos al tamaño de la brecha y la discriminación aportó 0.336 puntos logarítmicos a la brecha total, esto quiere decir que la brecha es sobre explicada por el trato desigual que recibieron las mujeres puertorriqueñas en el mercado en comparación con sus homólogos hombres. La variable con más peso en la brecha fue la condición de

⁵ Debido a que los tamaños de muestra de las segundas generaciones de cubanos son muy pequeños, no se incluyen en la descomposición de las brechas por lugar de origen ni por sexo.

unidas (aportó 0.096 puntos logarítmicos), esto implica que contrario a los hombres las mujeres no reciben mayor remuneración por esta condición que las solteras.

La brecha total logarítmica que se presentó al interior de la población cubana fue de 0.232 puntos, el trato diferencial hacia las mujeres aportó 0.304 puntos logarítmicos a la brecha, con esto se tiene que también en este caso la brecha se sobre explica por el componente de discriminación. La condición de unidas (0.102), alguna vez unidas (0.073) y el año de llegada entre 2000 y 2006 (0.037) fueron las variables que más contribuyeron a la existencia de la brecha.

Cuadro 9, Descomposición de brechas salariales, según sexo, Estados Unidos, 2003

Lugar de origen	Brecha salarial logarítmica	Dotaciones personales	Discriminación *
EE.UU. Nativos			
Blancos no-hispanos	0.316	-0.008	0.324
EE.UU. Nativos			
Afronorteamericanos	0.128	-0.017	0.145
Inmigrantes			
Mexicanos	0.201	-0.046	0.248
Puertorriqueños	0.146	0.011	0.135
Cubanos	0.232	-0.073	0.304
Segundas generaciones			
Mexicanos	0.218	-0.085	0.133
Puertorriqueños	0.255	-0.081	0.336

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2006. Cálculos propios.

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

Al interior de la población afronorteamericana se presentó la menor brecha salarial (0.128 puntos logarítmicos). Se trata también de una brecha que es sobre explicada por la discriminación de que son objeto las mujeres. También en este caso tienen un peso importante las variables mencionadas en el caso anterior. Los inmigrantes puertorriqueños presentaron también brechas salariales bajas -en comparación con las otras observadas- (0.146 puntos logarítmicos). Solo en este caso el conjunto de dotaciones personales de los hombres fue superior al de las mujeres (0.011 puntos logarítmicos).

En el caso de los inmigrantes mexicanos la brecha total fue de 0.201 puntos logarítmicos. El conjunto de características de capital humano de las mujeres fue superior al de los hombres; sin embargo recibieron remuneraciones inferiores a estos. En este caso el componente de discriminación explicó con 0.248 puntos logarítmicos la brecha total, también en este caso la brecha fue sobre explicada por el trato desigual que recibieron las inmigrantes mexicanas en el mercado de trabajo. En el caso de las segundas generaciones de mexicanos, aumenta el tamaño de la brecha salarial logarítmica y aunque disminuye el componente de discriminación sigue siendo significativamente alto, pues explica la brecha en un 61.0%.

Se constató que la mayoría de las mujeres estudiadas cuentan con mayores dotaciones de capital humano que los hombres. Sin embargo, perciben menores ingresos que estos. En la mayoría de los casos la mayor parte de la brecha se explica por la discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.

Conclusión

En esta ponencia se analizó la inserción laboral y la posible discriminación de trabajadores mexicanos, puertorriqueños y cubanos de primera y segunda generación en los Estados Unidos. Se pudo constatar que no en todos los casos se cumple cabalmente la teoría del capital humano, puesto que las diferencias salariales entre los trabajadores no se explican completamente por los diferenciales de productividad entre trabajadores. Los mexicanos que son el grupo con menor capital humano en relación con los nativos blancos no hispanos, perciben bajos salarios también porque son discriminados en el mercado laboral. Los inmigrantes cubanos que cuentan con un conjunto de características de capital humano cercano al de los nativos blancos no-hispanos, presentaron una brecha salarial alta que se explica principalmente por la discriminación de que objeto en el mercado laboral.

Desde la teoría de la asimilación se esperaba que las segundas generaciones de latinoamericanos presenten una mejor situación en el mercado de trabajo, dado que han estado más expuestos a la sociedad estadounidense, pero siguen presentando una situación de desventaja frente a los nativos blancos no-hispanos, especialmente los mexicanos. Entre el conjunto de trabajadores, las mujeres se encuentran en peor situación, especialmente las inmigrantes mexicanas y las segundas generaciones de mexicanas, pues no sólo son discriminadas por ser inmigrantes o hijas de inmigrantes, sino por ser mujeres.

Bibliografía

- Anker, Richard (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, en *Revista Internacional del Trabajo*, No. 3, Vol. 116, p. 343-370.
- Baquero Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento (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.
- Caicedo, Maritza (2008), *Condiciones laborales de inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos*, Tesis doctoral, El Colegio de México.
- Castells (1999), *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, México: Siglo XXI, p. 590.
- 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 (2006), Base de datos.
- Current Population Survey (2006), Annual Social and Economic (ASEC) Supplement.
- Daeren, Lieve (2000), *Género en la migración laboral internacional en América Latina y el Caribe, Pautas para “buenas prácticas” en la formulación de políticas y programas dirigidos a trabajadoras y trabajadores migrantes*, Taller internacional sobre mejores prácticas relativas a trabajadores migrantes y sus familias, organizado por la Organización Internacional para las Migraciones -OIM-, Santiago de Chile.
- 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.
- Farley, Reynolds y Richard Alba (2002), “The new second generation in the United States”, en *International Migration Review*, No 3, Vol. 36, p. 669-701.

Fry, Richard y Lindsay Lowell (2002), "Work or study: different fortunes of U.S. Latino generations", *Report Pew Hispanic Center*, www.pewhispanic.org

Gammage Sarah y John Schmitt (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* No. 20, México, D. F., Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL.

García, Brígida (2001), "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", en *Papeles de Población*, No. 27, p. 45-61.

Martínez, Jorge (2003), "El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género, en *Serie Población y Desarrollo*, No. 44, Santiago de Chile: Proyecto Regional de Población FNUAP-CELADE-División de Población de la CEPAL.

Mincer, Jacob y Solomon Polachek (1978), "An exchange: the theory capital and the earnings of women: women's earnings reexamined", en *The journal of Human Resources*, No. 1, Vol. 13, p. 118-134.

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

Mosisa, Abraham (2006), "Labor force characteristics of second-generation Americans", *Monthly Labor Review*, p. 10-19.

Oaxaca, Ronald y Michael Ransom (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, (2003a) Panorama laboral 2003, Estructura del empleo en América Latina y el Caribe Latina <http://www.oit.org.pe/portal/documentos/anexos.pdf>

OIT (2003), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación (núm. 111), artículo 1(1a), <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

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*, No. 23, Santiago de Chile: Proyecto Regional de Población FNUAP-CELADE-División de Población de la CEPAL, p. 60.

Portes, Alejandro (2006), "La nueva nación latina: inmigración y la población hispana de los Estados Unidos", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, No. 116., p. 57-96.

Ribas, Maria Antonia y Antonia Sajardo (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.

Rumbaut, Rubén (2006), "Edades, etapas de la vida y cohortes generacionales: un análisis de las dos primeras generaciones de inmigrantes en Estados Unidos", en *Repensando las Migraciones*, Alejandro Portes y Josh DeWind (coordinadores), Zacatecas: Centro de Estudios Migratorios, Universidad Autónoma de Zacatecas, Ángel Purúa, S.A. de C.V.

Schmitt, John (2004), "Mercados de trabajo y desigualdad en el plano económico en los Estados Unidos desde finales de la década de los setenta", *El trabajo en un mundo globalizado*, cord. Gerardo Fujii y Santos M. Ruesga, Madrid: EDICIONES PIRÁMIDE, p. 293-315.

Tenjo, Jaime, Rocío Ribero y Luisa Fernanda Bernat (2005), *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina, un intento de interpretación*, Documento CEDE 2005-18, p. 51.