UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA URUGUAY

Ciencias Sociales

MONOGRAFÍA FINAL DE GRADO

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

Desigualdad étnica-racial en el mercado de trabajo uruguayo: estudio comparativo del ingreso por salario de la población afro, afro no principal y blanca

Autor: Lisandro Nicolás Rodríguez Pacheco

Tutor: Rafael Rey

Diciembre, 2020

Índice

Resumen… 4

Introducción.....6

Relevancia sociológica….....7

Preguntas de investigación 8

Marco teórico 8

Antecedentes… 21

Hipótesis… 24

Objetivos… 25

Metodología….....25

Fuente 26

Población objetivo..... 27

Conceptos e indicadores… 27

Operacionalización 28

Hallazgos… 29

Conclusiones….....42

Bibliografía….....49

Anexos. Sintaxis ECH personas 2018….....52

Resumen

El presente estudio busca analizar la posición actual de la población afro descendiente en el mercado de trabajo uruguayo. Para ello resulta necesario comprender el rol tradicional que históricamente se ha asignado a los hombres y mujeres afro, y cómo éste se mantiene vigente en la actualidad. Dicha problemática, se aborda desde diferentes perspectivas teóricas y evidencias empíricas que dan cuenta de la dimensión que ha tomado la división racial del trabajo. En este sentido se concluye que la distribución desigual de los trabajadores afro, afro no principal y blancos, en la estructura socio-ocupacional de clase, resulta de la histórica discriminación institucional. Por otra parte, dichos resultados dan a suponer que las políticas de acciones afirmativas, implementadas en el marco de ley 19.122, no han logrado erradicar la problemática de la discriminación institucional. Desde la perspectiva teórica abordada, dicha dificultad se encuentra en que las políticas de acciones afirmativas implementadas intentan garantizar el ingreso de los trabajadores afros a ocupaciones en el ámbito público, sin antes desconstruir los componentes simbólicos que nutren a la discriminación y legitiman la desigualdad.

Palabras Claves: raza, etnia, discriminación, trabajo.

Abstract

This research seeks to analyse the current position of the Afrodescendant population in the Uruguayan labour market. For that purpose it is essential to comprehend the traditional role assigned to Afro men and women and how it is present nowadays. This problem is studied from different theoretical and empirical perspectives to explain the dimension that the racial work division has taken. To this effect, the study concludes that the unequal distribution of the different ethnias in the labour market is a consequence of historical institutional discrimination. Furthermore, these results give grounds for assuming that policies with affirmative actions implemented under the 19.122 law, have not eradicated the institutional discrimination. From this theoretical perspective, the difficulty lies in the way affirmative action policies are applied, since they search to ensure the access to work without deconstructing the symbolic components that are the roots of discrimination and inequality.

Keywords: race, ethnia, discrimation, work

Introducción

El propósito del presente estudio, es conocer si la desigualdad entre los trabajadores afros y blancos en el mercado de trabajo uruguayo, es resultado de algún tipo de discriminación étnica-racial. Este estudio consta de dos fases: la primera es de carácter descriptivo o exploratorio y la segunda es de carácter explicativo o inferencial. La población objetivo del mismo comprende a todas las personas que en la ECH 2018, declaró tener ascendencia étnica afro o blanca, tener entre 25 y 59 años de edad, residir dentro del territorio nacional y ser económicamente activo.

Solís (2017) define a la discriminación como "…un conjunto de prácticas informales o institucionalizadas, que niegan el trato igualitario o producen resultados desiguales para ciertos grupos sociales" (Solís, 2017: 27). Se habla de prácticas discriminatorias hacia un grupo social, cuando la mera pertenencia de una persona a dicho grupo basta para justificar el menosprecio hacia la misma. Las prácticas discriminatorias institucionalizadas encuentran sustento normativo en las instituciones públicas o privadas. Mientras las prácticas discriminatorias informales carecen de sustento normativo institucional y se basan en estereotipos o prejuicios instalados en el imaginario colectivo (Solís, 2017).

Segato (2007) identifica tres grupos de "destinatarios" de discriminación étnica y/o racial. El primer grupo se compone de personas discriminadas por "exhibir" rasgos físicos característicos de las razas no blancas (color de piel, tipo de cabello, formato de los labios y de nariz), y por reproducir e identificarse con un "patrimonio cultural" diferenciado del nacionalista. En este caso la discriminación implica una diferenciación étnica y racial. El segundo grupo se compone de personas discriminadas por exhibir rasgos físicos característicos de las razas no blancas, aunque reproduzcan y se identifiquen con la

cultura nacionalista. Y el tercer grupo se compone de personas discriminadas por identificarse con una “trama histórica” y un “patrimonio cultural idiosincrático”, aunque no exterioricen rasgos fenotípicos no blancos. En este caso la discriminación implica una diferenciación únicamente étnica (Segato, 2007).

Ocurre discriminación étnica-racial en el mercado de trabajo, cuando la ocupación o el salario de un trabajador es condicionada por características que no involucran su capacidad productiva o intelectual, como la etnia o la raza. En este sentido Bucheli y Cabella (2010) apuntan que “…un grupo es discriminado en el mercado de trabajo cuando tiene las mismas características productivas que el resto y sin embargo recibe un tratamiento inferior, ya sea porque sufre más el desempleo, se inserta en puestos que ofrecen peores condiciones laborales, tiene un salario menor y/o es menos tenido en cuenta para los ascensos” (Bucheli; Cabella, 2010: 191).

En el informe “Atlas sociodemográfico: la población afro uruguaya en el censo 2011”, se observa que la población afrodescendiente se encuentra en clara desventaja en comparación con la población blanca. Surgiendo de tal contexto, un conjunto de interrogantes en torno a la discriminación étnica-racial y sus resultados en el mercado de trabajo uruguayo (Cabella; Nathan; Tenebaum, 2013).

Relevancia sociológica

Es conocido que la desigualdad étnica-racial en el mercado de trabajo no resulta de las diferentes capacidades o talentos de los sujetos, sino que es atribuible a factores innatos de los mismos. Por ello se considera relevante abordar dicha problemática desde una perspectiva que visibilice las múltiples dimensiones de la discriminación y sus consecuencias. Además de contribuir mediante la producción evidencia empírica, al diseño de políticas públicas que atiendan el fenómeno en cuestión.

Preguntas de investigación

¿La desigualdad observada, entre trabajadores afros, afros no principal y blanco, en el mercado de trabajo uruguayo, es resultado de algún tipo de discriminación?

¿Contribuye la ascendencia étnica-racial a que un porcentaje significativo de trabajadores afro ocupe una posición de clase subordinada en la estructura socio-ocupacional?

¿Existen diferencias salariales significativas entre los trabajadores con ascendencia afro, afro no principal y blanca al interior de cada clase socio-ocupacional?

¿Tiene la educación formal un retorno salarial significativamente diferente para los trabajadores con ascendencia afro, afro no principal y blanca?

Marco teórico

De esclavos a clase subordinada

Tras el fin de la guerra grande en 1852 y la promulgación de la ley n°242 en diciembre de 1842 que prohíbe la tenencia y trata de esclavos dentro del territorio uruguayo, la población afro migra en alta proporción desde el campo hacia la ciudad, insertándose en el mercado de trabajo remunerado de Montevideo y capitales de otros departamentos como Artigas, Rivera, Lavalleja, Melo y Durazno. Según Rama (1968), "...la instalación de la población afro en Montevideo y Durazno está vinculada a la profesión de las armas, primera ocupación prestigiosa desde la colonia, y ascensor social tradicional" (Rama, 1968: 76). Y el asentamiento de los afro en departamentos fronterizos con Brasil se explica mediante "...la considerable migración de trabajadores afro-brasileños que ingresan para las cosechas de arroz y de la caña de azúcar, como también para realizar tareas ganaderas". (Rama, 1968: 76).

En referencia a ello, resulta interesante señalar las diferencias entre las condiciones de vida de la población afro que reside en Montevideo y la que reside en los departamentos fronterizos con Brasil. En este sentido, Rodríguez (1995) identifica que el tipo de racismo ejercido varía en función del modelo productivo empleado, "…si las riquezas naturales a extraer necesitaban de miles de hombres y mujeres como fuerza esclava (minas, metales, y piedras preciosas, cultivos de caña de azúcar o algodón), la agresión, la barbarie, el asesinato, y hasta elementos jurídicos especiales eran inmediatamente aplicados" (Rodríguez, 1995: 46).

En los primeros períodos de gobierno batllista, desde 1903 hasta 1907 y desde 1911 hasta 1915, se instaura una serie de políticas sociales que procuran mejorar las condiciones laborales de los trabajadores uruguayos pero sin ocurrir transformaciones significativas en las condiciones de trabajo de las personas afrodescendientes (Palermo, 2012). "…el núcleo afrodescendiente, obtuvo libertad y reconocimiento legal como ciudadanos, pero siguió afectado por su condición previa de origen, pobreza, discriminación, dificultades de acceso a empleos bien remunerados, manteniéndose en las zonas rurales en condición de servidumbre, trabajando por el techo y la comida, sin derechos jubilatorios" (Palermo, 2012: 288).

Por otra parte, el ingreso masivo de inmigrantes italianos y españoles, desde fines del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, impacta significativamente en la identidad de la sociedad uruguaya, que se a auto-percibe como "la Suiza de América" (Palermo, 2012: 289). En ese contexto Palermo (2012) apunta que "…los migrantes europeos constituyeron empresas, fortuna, conformaron la clase media nacional, ocuparon cargos políticos, obtuvieron títulos universitarios, y la mayoría de los empleos públicos en una sociedad fuertemente estatista" (Palermo, 2012: 289). De esta forma la población afro descendiente es excluida de los espacios de poder, habilitándosele únicamente el acceso

a espacios “socialmente naturales para el negro”, como el deporte, el carnaval y el trabajo no calificado, a este sistema de exclusión Rodríguez lo define “racismo a la uruguaya” (en Palermo, 2012: 289).

En 1973 los militares dan un golpe de estado que se extiende por doce años y la población afro padeció doblemente las consecuencias del período dictatorial, ya que al hostigamiento sufrido por formar parte de la clase trabajadora se le sumó la persecución racista de las razias militares (Palermo, 2012). En este contexto, la población afro fue desalojada de los “Conventillos” del barrio Sur por no formar parte de los planes urbanísticos del gobierno de facto (Palermo, 2012). Rodriguez (2006), apunta que “la población fue retirada de sus viviendas y casas comunitarias habitadas tras varios siglos, trasladados a fábricas abandonadas dónde vivieron por casi una década en condiciones de hacinamiento y severo control policial, la miseria se acentuó y el racismo fue palpable” (en Palermo, 2012: 290). En 1985 el país recupera la democracia, pero la situación exclusión que afecta a la población afrodescendiente no es revertida. En referencia a ello, Palermo señala que “en 1986 el Embajador uruguayo en la ONU afirmaba que la “población exclusivamente negra” sería de 30 mil personas, para agregar: “no hay muchos, nunca hubo muchos”” (Palermo, 2012: 290).

Levi-Strauss expone dos estrategias que utilizan las sociedades para enfrentar “la otredad del otro”, la “antropoémica” y la “antropofágia”. La primera consiste en expulsar a los otros o en evitar el contacto con los considerados diferentes, en su sentido extremo recurre al encarcelamiento, la deportación o el asesinato; y en su sentido refinado a la separación espacial, los guetos urbanos, el acceso selectivo a espacios o la prohibición selectiva a ocuparlos. Y la segunda consiste en asimilar a los otros hasta convertirlos en iguales a la media, requiriendo de diversas prácticas que varían desde “...cruzadas culturales, guerras de exterminio declaradas contra las costumbres, calendarios, dialécticos y otros

“prejuicios” y supersticiones” locales”. La estrategia “antropoémica”, implica la aniquilación del otro, y la estrategia “antropofágica”, la aniquilación de la “otredad del otro” (en Bauman, 2000: 109).

A su vez, Nogueira (2008) realiza una distinción entre prejuicio de marca y prejuicio de origen. Siendo de marca cuando la discriminación se sustenta en la apariencia física de los sujetos, y siendo de origen cuando se sustenta en la ascendencia de los sujetos. En el primer caso la persona afectada puede reivindicarse mediante la demostración de cualidades socialmente valoradas como: el éxito económico, un alto nivel educativo, talento para el arte o habilidades deportivas. Pero “…en igualdad de otras condiciones, el negro o la persona de piel oscura siempre lucha en desventaja” (Nogueria, 2008: 10). En el segundo caso la persona afectada no tiene oportunidad de reivindicarse; “…las restricciones impuestas al grupo negro en general se mantienen independientemente de las condiciones personales como la instrucción, la ocupación, etc.”(Noguiera, 2008: 10).

Además, en sociedades donde el prejuicio es de marca, la ideología es “asimilacionista y miscegenacionista”, permaneciendo la creencia de que la raza afro desaparecerá mediante un “proceso de blanqueamiento”, abandono cultural y adopción de la cultura nacionalista. En sociedades donde el prejuicio es de origen la ideología es “segregacionista y racista”, en este contexto se espera que las minorías discriminadas se mantengan aisladas y agrupadas entre sí, para que ni la cultura ni los rasgos fenotípicos de las diferentes etnias se mezclen (Nogueira, 2008: 14).

Al incorporar los conceptos planteados por Levistraus y Nogueira (2008), se divisa una sociedad uruguaya que enfrenta al otro, en este caso al afrodescendiente, mediante un sistema de asimilación que consiste de dos fases. La primera consiste en desacreditar a la otra cultura y generar legitimar la supuesta superioridad del hombre blanco de clase media alta. Y la segunda fase consiste en premiar a quienes adopten la cultura hegemónica y

excluir a quienes preserven la otra cultura. En alusión a ello se toman los aportes de Bourdieu (1977) y Passeron (1977), quienes entienden que el "capital cultural" es un elemento esencial para explicar el "logro educativo" y "estatus ocupacional" de los sujetos (en Kerbo, 2003). Por "capital cultural" dichos autores no se refieren únicamente a los saberes aprendidos en las instituciones educativas, sino a la denominada "cultura superior" conformada por los gustos y prácticas de la clase dominante, "arte, música, baile, etc." (en Kerbo, 2003). Además, ambos autores señalan que "…la posesión de ese capital cultural puede significar para un niño, una evaluación favorable, algo que le puede generar un trato favorable y un ciclo que genera más logro educativo real" (en Kerbo, 2003: 177). De acuerdo a esto, a Kane (1970) y Bowker (1972), les inquieta que en los programas de las instituciones educativas "…predomina la idea de los blancos de clase media-alta, mientras que apenas se dedica atención a las minorías" (Kerbo, 2003: 209).

Análogamente, investigadores cómo Granoveter (1995) y Portes (1998) consideran que el "logro educativo" y "estatus ocupacional", resulta del "capital social" que poseen los sujetos. Por "capital social" dichos autores se refieren al conjunto de "redes sociales", como la familia, amigos, vecinos del barrio y compañeros de estudio, y mediante este conjunto de redes el sujeto accede a distintas esferas de la vida social, como la cultura, trabajo, educación (en Kerbo, 2003). De este modo la clase social de quienes conforman las redes sociales de un sujeto, se vuelve un factor considerable al explicar el "logro educativo" y "estatus ocupacional" de este (en Kerbo, 2003). En referencia a ello, Wilson señala que "…un problema de los negros pobres de hoy es que las familias negras que progresan se marchan de los vecindarios pobres llevándose consigo valiosas conexiones sociales" (en Kerbo, 2003: 177).

Debido a que el "capital social" y el "capital cultural" están determinados por variables adscritas de los sujetos como el origen de clase, etnia o género, tiene sentido suponer que

a los estudiantes blancos les resulta más natural el pasaje por los diferentes niveles educativos que a los estudiantes afros. De forma que los primeros tienen mayor probabilidad que los segundos de lograr altos niveles educativos, y en consecuencia tienen más oportunidades de acceder a ocupaciones de clase alta o media alta y bien remuneradas (Kerbo, 2003).

Ahora bien, ¿qué sucede con los trabajadores afro que logran un nivel educativo terciario y no acceden a posiciones de prestigio, o a remuneraciones acordes a su estatus?

Desde la "teoría del logro de estatus" se dice que "…el logro ocupacional se basa en la mercantilización de la cualificación que se obtiene en el sistema educativo", de tal forma que la posición socio-ocupacional de cada sujeto, depende exclusivamente de lo que cada uno "elige hacer y de lo bien que lo hace" (Kerbo, 203:187).

En rechazo a este supuesto y de acuerdo al planteo de Bourdieu (1977) y Passeron (1977), la "teoría del conflicto" considera que para comprender la distribución ocupacional de los sujetos, hay que prestar atención a los "procesos de asignación". Esto se debe a que la selección de un trabajador se basa más en "criterios culturales de clase", que en logros académicos (Kerbo, 2003:187).

De acuerdo a este lineamiento, Collins (1975) enuncia que la importancia del sistema educativo en la asignación ocupacional se debe a su "papel de certificador", pero el éxito no se alcanza únicamente demostrando capacidad cognitiva, sino capacidad de aprender los valores y prácticas de la clase alta (en Kerbo, 2003). De esta forma la educación no funciona como un garante de conocimiento, sino como un sistema que reproduce la cultural de la clase dominante (en Kerbo, 2003: 187). A modo de conclusión, Collins (1975) argumenta que "…la educación es importante no por que proporcione capacidades

técnicas, sino porque permite ser miembro de un grupo cultural que controla el acceso a determinados puestos de trabajo" (en Kerbo, 2003:187).

De acuerdo a los planteamientos de los autores de la "teoría del conflicto" y en contraposición a la "teoría del logro", se avizora que la desvalorización de la cultura afro no solo dificulta la trayectoria educativa de los estudiantes afro descendientes, sino que además confina el acceso de trabajadores afro a ocupaciones de estatus alto y bien remuneradas. Siendo inferior la probabilidad de acceder a una ocupación de clase alta o media alta para un trabajador afro que para un trabajador no afro, incluso cuando el primero posee un nivel educativo igual o superior al del segundo.

Reconocimiento de la identidad afrodescendiente y políticas de acciones afirmativas.

Desde la perspectiva de Bermudes (2007), las identidades se componen de "diversos elementos" que son adoptados del entorno social por el sujeto o grupo, y su función es delimitar el espacio cultural en relación a otros. Dichos elementos son "dinámicos e intercambiables" y corresponden a "pertenencias múltiples", esto significa que las "visiones del mundo, costumbres, reglas de comportamiento, gustos artísticos y culinarios, creencias y formas de vivir" de los sujetos, pueden cambiar y ser compartidas por otros (Bermudes, 2007: 14).

Además, el autor advierte que "…la formación de las identidades se hace en condiciones asimétricas y que los productos suelen expresarse mediante mecanismos de exclusión y discriminación" (Bermudes, 2007:15). Siendo la exclusión un proceso en el cual se le niega a un sujeto o grupo, el acceso a determinado espacio (Bermudes, 2007).

Por su parte, Honneth (1992) plantea que la identidad es el resultado de un proceso intersubjetivo en el que el sujeto, mediante la interacción, interioriza las perspectivas que

otros tienen acerca de él. En este sentido, el autor agrega que el sujeto para auto-aceptarse debe ser reconocido en tres niveles de reconocimiento (Honneth, 1992).

En el primer nivel de reconocimiento los sujetos demandan amor y cuidado de las necesidades primarias (bienestar físico y emocional). Los sujetos esperan este tipo de reconocimiento de sus seres queridos. La satisfacción del mismo permite el desarrollo de la "confianza básica", mientras su insatisfacción genera humillación y desposesión del propio cuerpo (Honneth, 1992).

En el segundo nivel el sujeto demanda respeto moral, mediante el reconocimiento jurídico de sus derechos, (éste forma su capacidad para decidir, participar y opinar). Los sujetos esperan este tipo de reconocimiento de las relaciones de igualdad formal, donde las personas deben tratarse con respeto mutuo. La satisfacción del mismo permite el desarrollo de la "conciencia de sí", mientras su insatisfacción genera menosprecio personal (Honneth, 1992).

En el tercer nivel el sujeto demanda reconocimiento por tener cualidades percibidas como valiosas en la comunidad que habita. Los sujetos esperan este tipo de reconocimiento de las relaciones simétricas y asimétricas. La satisfacción del mismo permite el desarrollo del "valor propio", mientras su insatisfacción genera infravaloración de los talentos personales (Honneth, 1992).

De acuerdo con Honneth (1992) ser reconocido en todas las dimensiones es fundamental para que los sujetos desarrollen sus capacidades al máximo y ejerzan plenamente sus derechos. De forma que "…nuestra integridad depende del hecho de recibir aprobación o reconocimiento por parte de otras personas. El irrespeto o el no reconocimiento representan una injusticia porque impide a las personas afectadas tener una comprensión positiva de sí mismos" (en Fraser, 1997: 22).

Desde la óptica de Segato (2007) la “raza es signo”, y su valor resulta de la interpretación de un relato histórico de relaciones asimétricas entre distintos pueblos con sus “respectivas marcas raciales”. Así la autora identifica cuatro tipos de racismos ejercidos en las sociedades contemporáneas. Entre ellos se encuentra el “racismo de convicción”, que se manifiesta por medio de “...un conjunto de valores y creencias explícitas que atribuyen predicados negativos (o positivos) en función del color, trazos físicos o grupo étnico al que la persona pertenece” (Segato, 2007: 68). “Afirmar que la gente negra es mejor dotada para los deportes o la música popular que para las actividades que necesitan de pensamiento abstracto”, es una forma de manifestar este tipo de racismo (Segato, 2007: 68).

El “racismo político-partidario-programático”, es un tipo de prejuicio que “...sirve de base para la formación de agrupaciones políticas que votan mancomunadamente y abogan por un antagonismo abierto contra sectores de la población racialmente marcados, como el Ku-Klux-Klan (todavía existente en los EEUU) y los grupos antiinmigración de Australia (como el Australian National Action, the Confederate Action Party y First Movement, entre otros)” (Segato, 2007: 68).

El “racismo emotivo”, es un tipo de prejuicio que se manifiesta a través del “...miedo, rencor o resentimiento con relación a personas de otra raza o grupo étnico” (Segato, 2007: 69). Es “...el caso de aquellos que se asustan al tener que compartir un elevador a solas con una persona no-blanca, o al sentir su presencia próxima en la calle” (Segato, 2007: 69).

El “racismo de costumbre”, es el prejuicio más frecuente en las sociedades latinoamericanas. Dado a que está “socialmente establecido” y se manifiesta de forma “irreflexiva”, no se ejerce únicamente a nivel privado sino que también se ejerce en el ámbito institucional, afectando a sus destinatarios de forma tan profunda como otros tipos

de racismo más explícitos (Segato, 2007). El racismo de costumbre reproducido en el ámbito institucional es"…un mecanismo de exclusión perfectamente legal, pero nunca legítimo o ético" (Segato, 2007: 72). Este resulta en la inaccesibilidad de la población discriminada a los servicios y recursos que las instituciones ofrecen, contribuyendo a la fijación de las personas no-blancas en las ocupaciones de escaso prestigio y mal remuneradas (Segato, 2007). Un ejemplo de este tipo de racismo es "...el profesor que simplemente no cree que un alumno negro o indígena pueda ser inteligente, al que, por eso, no oye ni repara en su presencia dentro del aula" (Segato, 2007: 69).

Retomando el planteo de Honneth (1992), entendemos que el reconocimiento de la identidad del "afrodescendiente" es vulnerado en al menos dos de sus tres niveles. En el segundo nivel de reconocimiento los sujetos esperan "respeto moral" de las relaciones de igualdad formal, y en el tercer nivel de reconocimiento los sujetos esperan "solidaridad" de las relaciones simétricas y asimétricas. Pero los derechos de la población afro a participar, opinar, decidir, y recibir valoración por sus cualidades, son vulnerados mediante la reproducción del racismo de costumbre en el ámbito institucional. De este modo, la vulneración de ambos niveles de reconocimiento impide el desarrollo de la "conciencia de sí" y del "valor propio", a la vez que genera "menosprecio personal" e "infravaloración de los talentos personales" (Honneth, 1992).

Según Segato (2007) esta problemática resulta visible, cuando se constata una "baja frecuencia" de personas no blancas en las ocupaciones de mayor prestigio y autoridad. Siendo necesario el desarrollo y la implementación de "...políticas públicas y normas que impongan modificaciones en todas las prácticas institucionales que reproducen la exclusión y promuevan un tratamiento diferenciado ahora positivo a los sectores históricamente perjudicados por el racismo" (Segato, 2007: 72).

Desde la perspectiva de Tubino (2007), las políticas de acciones afirmativas son "...formas estratégicas de operativizar el principio de la discriminación positiva". Según el autor, las mismas cuentan con el potencial de erradicar los prejuicios raciales de los ámbitos institucionales, pero habitualmente operan como "parches" que aseguran el éxito individual de los excluidos, evitando cuestionar a las instituciones que reproducen las "estructuras simbólicas" que sustentan la discriminación (Tubino, 2007:91). En este sentido el autor identifica que entre los distintos tipos de acciones afirmativas, hay una diferenciación gradual que va desde las menos transformadoras hasta las que lo son más. El autor define a las primeras como "acciones afirmativas funcionales", y a las segundas como "acciones afirmativas radicales" (Tubino, 2007: 93).

Según Tubino (2007), las funcionales son "estrategias de democratización del acceso", y su objetivo es disminuir la "brecha de inequidad de oportunidades del acceso", por ejemplo a puestos de trabajo en el sector público (Tubino, 2007: 93). Pero este tipo de estrategia tiene la debilidad de abordar la problemática desde un plano puramente economicista, y desatiende a "…los procesos de crisis identitaria de sus beneficiarios y el rol que cumple la diversidad cultural" (Tubino, 2007: 100). Por lo tanto, la "integración indiferenciada de los excluidos", sin implementar acciones de "interculturalidad" orientadas a deconstruir los "...patrones simbólicos de representación, interpretación y comunicación" que legitiman el racismo institucional, resulta arriesgado debido a que la convivencia en un mismo espacio de "distintas culturas desintegradas", puede resultar en violencia (Tubino, 2007).

En el otro punto de la graduación de las políticas de acciones afirmativas, se ubican las "acciones radicales". Según Tubino (2007), estas políticas no se limitan meramente a "flexibilizar el acceso", sino que abordan la problemática desde una perspectiva de "doble vía" que comprende la importancia de generar formas apropiadas de convivencia

intercultural al interior de las instituciones. Y en forma de conclusión el autor apunta que la eficacia de las "políticas de acciones afirmativas", no sólo depende del aumento de cuotas para las personas perjudicadas por la discriminación, sino que también es necesario "...desarrollar acciones significativas de sensibilización concientizadora y de educación antidiscriminatoria con los sectores discriminadores y discriminados", con el fin de mejorar la convivencia intercultural en el ámbito público y privado (Tubino, 2007:100).

Desde la perspectiva de Fraser (1997), la población afro sufre un tipo de "injusticia bivalente", lo cual significa que la misma es destinataria de un perjuicio económico y cultural. Históricamente la población afro es parte de la clase trabajadora que realiza tareas de servicio, no calificadas y mal remuneradas. A su vez, las ocupaciones bien remuneradas, calificadas y prestigiosas, son realizadas en su amplia mayoría por la población blanca. Por lo tanto, las categorías raciales generadas en la época colonial para justificar la desigualdad económica entre blancos y negros, actualmente continúan clasificando el acceso al mercado de trabajo, generando una estructura "económico-política" que contribuye a la explotación de los trabajadores afro descendientes (Fraser, 1997).

Según la autora, el racismo se sustenta en el "eurocentrismo" y en el "racismo cultural", el primero es la construcción de ideas que asocian lo blanco con lo bello y civilizado, siendo el segundo la devaluación de todas las expresiones provenientes de las razas no blancas (Fraser, 1997). Dicha desvalorización se manifiesta a través de prejuicios y estereotipos que asocian la figura del afro a conductas negativas, o a la realización de tareas indignas. Estos prejuicio y estereotipos circulan por los medios de comunicación y se instalan en el imaginario colectivo, incluso en el de la propia población afro, provocando en ella un sentimiento de inferioridad que recorta su capacidad de proyectar un futuro más ambicioso (Fraser, 1997).

En este sentido, Fraser (1997) señala que "…las desventajas económicas impiden la participación igualitaria en la construcción de la cultura, en las esferas públicas y en la vida diaria. Y el resultado es un círculo vicioso de subordinación cultural y económica" (Fraser, 1997: 23). Así es como la injusticia económica y la injusticia cultural se entrecruzan y consolidan mutuamente, exigiendo una solución bivalente (Fraser, 1997).

Por lo que la autora se pregunta: "¿Cómo pueden los antirracistas luchar simultáneamente para abolir la "raza" y valorizar la especificidad de los grupos racializados?" (Fraser, 1997: 37).

Con el fin de dar respuesta a esta interrogante se analiza la ley n° 19.122 de "acciones afirmativas para personas afro descendientes", promulgada en Uruguay. Dicha ley combina "políticas afirmativas redistributivas" propias del "estado de bienestar", con "políticas afirmativas de reconocimiento" características de los estados multiculturales. Las primeras intentan asegurar una porción equitativa de los empleos para los grupos en desventaja, pero sin modificar las estructuras que sostienen las relaciones de dominación racial. Las segundas intentan asegurar respeto hacia la población afro, mediante la revaluación de la "negritud", pero sin modificar el código que da sentido a la discriminación racial. Como resultado se obtiene un incremento del consumo de la población afro a cambio de más estigmatización y discriminación, ya que la población beneficiaria comienza a ser considerada por otros como una población injustamente privilegiada, y no merecedora de un tratamiento especial (Fraser, 1997).

Para eliminar la "injusticia bivalente" que afecta a la población afro descendiente, Fraser (1997) propone combinar "políticas de redistribución económicas anti-racistas", con "políticas transformativas de reconocimiento". La primera consiste en eliminar las desigualdades económicas entre afros y blancos, mediante la desestabilización de las

estructuras que sostienen la división racial del trabajo. Y la segunda consiste en desmantelar el eurocentrismo mediante la desestabilización de las categorías raciales.

Según la autora, "…el objetivo a largo plazo del anti-racismo deconstructivo es crear una cultura en la que las dicotomías raciales jerárquicas sean reemplazadas por redes de diferencias múltiples que se intersectan, que no están masificadas, y que cambian constantemente" (Fraser, 1997: 51). Por lo tanto, la eliminación de las categorías que conforman la variable raza, implica la desarticulación de la base que sustenta la injusticia económica y cultural de la que la población afro es destinataria (Fraser, 1997). Además, Fraser (1997) considera que la implementación de "políticas transformativas" en un modelo social-demócrata y anti-racista, funcionaria de forma adecuada. Y agrega: "…para que este escenario sea psicológica y políticamente factible, hace falta que la gente se aleje del vínculo que establece con las construcciones culturales de sus intereses e identidades en la actualidad" (Fraser, 1997: 51).

Antecedentes

La tesis de maestría de Olaza. M. (2000) "La cultura afro uruguaya: una expresión del multiculturalismo emergente de la relación global-local", describe los procesos históricos-culturales por los cuales atraviesa el país. Señalando cómo la identidad del afro uruguayo fue construida en un contexto de "homogeneidad cultural" y "eurocentrismo". También hace mención a la importancia de los movimientos reivindicativos que posibilitaron el reconocimiento de la cultura afro ya en un contexto de globalización y "multiculturalismo".

La investigación de Arocena. F. y Aguiar. S. (2007) "Multiculturalismo en Uruguay", expone los procesos históricos que hicieron del Uruguay un país multicultural, describe al multiculturalismo como un fenómeno global resultante de las corrientes inmigratorias

y de los movimientos reivindicativos que abogan por la convivencia pacífica entre las diferentes comunidades. Destaca los aportes de la comunidad afro la cultura uruguaya, sobre todo el candombe y el tango. Y comprende al pasado esclavo y a la discriminación histórica como un fenómeno que continúa condicionando a las oportunidades de empleo, de educación, y de acceso a bienes y servicios, de la comunidad afro

La tesis de grado de Cristiano. J. (2008) "Raíces africanas en Uruguay: Un estudio sobre la identidad afro-uruguaya", es un estudio cualitativo en el que se analizaron 15 entrevistas en profundidad a personas autodefinidas como "negros, afrodescendientes o afro uruguayos". El objetivo de este estudio es comprender los procesos que constituyeron la conformación de la identidad de la sociedad uruguaya contemporánea. A su vez, profundiza en los procesos de construcción identitaria de la población afro, además de comparar diferencias y similitudes en la construcción de la identidad cultural de entre quienes participan en organizaciones "etno-raciales" y quienes no participan.

La investigación de Bucheli. M. y Porzecanski. R. (2008) "Población afro descendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay: Desigualdad salarial y discriminación por raza en el mercado de trabajo uruguayo", describe y explica que factores tienen mayor incidencia en la desigualdad salarial entre la población afro y blanca. Entendida la desigualdad salarial como un fenómeno causal de otras desigualdades, como el acceso a bienes y servicios qué afectan a calidad de la población afro. A demás este estudio intenta medir cuanto de la desigualdad salarial entre ambas poblaciones es explicada por diferencias de capital humano como el nivel educativo y cuanto de la misma es explicada por otros factores asociados a la discriminación laboral.

El estudio de Bucheli. M. y Sanroman. G. (2010) "Descomposición de las brechas salariales entre blancos y afro-descendientes a lo largo de la distribución de salarios", analiza la brecha entre los salarios de la población afro y blanca en el período (2006-

2009). La fuente de datos que utilizan es la ECH relevada por INE y la población seleccionada comprende a trabajadores de tiempo completo con un rango de edad que varía de entre los 25 a los 59 años. Los hallazgos indican que la población afro percibe salarios inferiores en comparación a la población blanca en todas sus dimensiones.

La investigación de Cabella. W; Nathan. M. y Tenebaum. M. (2013) en "Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay: la población afro-uruguaya en el censo 2011", describe la situación de la población afro basándose en distintas dimensiones como: las características demográfica de la población afro, su distribución geográfica, su perfil educativo y el acceso a bienes y servicios. El mismo estudio se basa en el análisis cuantitativo de los datos relevados en el censo 2011, primer censo nacional en qué se incluyó la variable etnia en el cuestionario.

El estudio de Olaza. M. (2014) "Políticas públicas y cultura política: Reflexiones posibles para des-naturalizar prejuicios, estereotipos y racismos", reflexiona acerca de la percepción que tiene la sociedad uruguaya sobre el racismo, para la cual éste (el racismo) es un problema ya superado. Luego pone una mirada en el rol que ha tomado el Estado uruguayo con respecto a esta problemática, señalando que desde el año 2003, se han diseñado e implementado diferentes políticas en busca de disminuir las desigualdades existentes entre la población afro y la población blanca, sobre todo en el área cultural, educativa y laboral. Resaltando la importancia que han tenido los movimientos reivindicativos en la conquista de las leyes.

La tesis de grado de Diano. D. (2016) "Incidencia del racismo en la motivación y satisfacción laboral de trabajadores afrodescendientes", busca conocer si la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores afrodescendientes se ven afectadas ante la percepción de racismo en el ámbito laboral, tomando a la desigualdad salarial, la segregación ocupacional y al acoso laboral racial como manifestaciones de la

discriminación racial laboral. En la realización de dicho estudio se utiliza metodología cualitativa en la que se realizan entrevistas a afrodescendientes integrantes de organizaciones de la comunidad afro de Montevideo.

La investigación de Solís. P. (2017) "Discriminación estructural y desigualdad social: Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad", define a la discriminación como un hecho estructural ajeno a las acciones individuales. En este sentido, señala que la discriminación encuentra sustento en la estigmatización y los prejuicios instalados socialmente. Además de que la misma impide el ejercicio de los derechos de los grupos discriminados y también es un medio de reproducción de desigualdad social. Luego plantea una forma metodológica para medir la discriminación para pasar a centrarse en la población objetivo de este este estudio que son los jóvenes indígenas, mujeres y las personas con discapacidad.

Hipótesis

1. La ascendencia étnica racial contribuye a que los trabajadores afro desempeñen ocupaciones de menor estatus, y en consecuencia sean ubicados en posiciones de clase subordinada, en mayor porcentaje que los trabajadores afro no principal. Y a que los trabajadores afro no principal desempeñen ocupaciones de menor estatus, y en consecuencia sean ubicados en posiciones de clase subordinada, en mayor porcentaje que los trabajadores blancos.

2. Al interior de cada clase socio-ocupacional, los trabajadores con ascendencia afro perciben un salario inferior al que perciben los trabajadores con ascendencia afro no principal, a su vez los trabajadores con ascendencia afro no principal perciben un salario inferior al que perciben los trabajadores con ascendencia blanca.

3. La educación formal tiene menos retorno salarial para los trabajadores con ascendencia afro que para los trabajadores con ascendencia afro no principal, a su vez, la educación tiene menos retorno salarial para los trabajadores con ascendencia afro no principal que para los trabajadores con ascendencia blanca.

Objetivo general

Conocer si la desigualdad entre la población ocupada con ascendencia afro, afro no principal y blanca, en el mercado de trabajo uruguayo, es el resultado de algún tipo de discriminación étnica-racial.

Objetivos específicos

Descubrir si la ascendencia étnica-racial, contribuye a que un porcentaje significativo de trabajadores afro ocupe una posición de clase subordinada en la estructura socio-ocupacional.

Revelar si al interior de cada clase socio-ocupacional, existen diferencias salariales significativas entre los trabajadores con ascendencia afro, afro no principal y blanca.

Advertir si la educación formal tiene un retorno salarial significativamente diferente para los trabajadores con ascendencia afro, afro no principal y blanca.

Describir en forma general, cuál es la situación de la población afro descendiente en el mercado de trabajo uruguayo, a cinco años de implementada la ley 19.122.

Plantear, desde un enfoque sociológico, posibles formas de abordar el problema de la desigualdad étnica-racial.

Metodología

La metodología empelada comprende de dos fases: la primera es de carácter descriptivo o exploratorio, y la segunda es de carácter explicativo o inferencial. En la primera se utilizan técnicas estadísticas descriptivas para observar y comparar la posición socio-ocupacional de la población afro, afro no principal y blanca, en el mercado de trabajo uruguayo. Luego se observa y se compara las medias salariales de cada etnia al interior de cada clase socio-ocupacional. Y finalmente se predice, mediante un modelo de regresión lineal múltiple, la retribución salarial de un sujeto afro, afro no principal y blanco.

¿Cómo medir la discriminación en el mercado de trabajo?

Los estudios que tienen como objetivo medir las prácticas discriminatorias suelen ser clasificados en tres niveles de medición: "micro-social, meso-social y macro-social" (Solís, 2017). Como el objetivo de este estudio es medir los resultados de la discriminación étnica-racial en el mercado de trabajo, se realiza un análisis a nivel macro-social en el que comparamos el acceso a determinadas ocupaciones, el salario y el desempleo para las tres etnias. Para ello se combina el análisis descriptivo con técnicas predictivas o inferenciales.

Fuente

Para realizar la presente investigación se utiliza información secundaria, relevada por el Instituto Nacional de Estadística, en el marco de la Encuesta Continua de Hogares personas 2018. En la ECH personas, la información sobre ascendencia étnica-racial es relevada de forma auto-percibida, de modo que los sujetos se incluyen en una u otra categoría en función de una evaluación subjetiva de su identidad. Se decide trabajar con esta base de datos porque es representativa del conjunto de la población uruguaya, y es la

única fuente de información que reúne datos sobre origen étnico, educación y trabajo, necesarios para corroborar las hipótesis planteadas en este estudio.

Población objetivo

La población objetivo comprende a todo hombre y mujer que declaró en la ECH 2018, tener ascendencia étnica afro o blanca, tener entre 25 y 59 años de edad, residir dentro del territorio nacional y ser económicamente activo. Se considera económicamente activo a todo sujeto mayor de 14 años, que se encuentre ocupado o buscando empleo al momento de responder la encuesta.

En este estudio se opta por el rango etario 25-29 años, en base al supuesto de que los sujetos de estas edades se encuentran en una etapa de maduración de su trayectoria laboral, de tal modo se toma como referencia la ocupación que represente la mejor posición del sujeto en la estructura socio-ocupacional.

Para lograr una representación más significativa del universo, se pondera la muestra ECH personas 2018. Obteniendo un total de 1.203.277 casos, de los cuales 50.367 (4.1%) son afrodescendientes, 66.347 (5.5%) son afro no principal y 1.086.563 (90.4%) son blancos.

Conceptos e indicadores

Sistema de clasificación étnico-racial

En este estudio, la variable ascendencia étnica-racial se compone de las siguientes dimensiones: de entre quienes en la ECH personas 2018, declararon tener ascendencia única o principal “afro”, se genera la categoría “Afro”. De entre quienes en declararon tener ascendencia “afro”, pero ni única ni principal, se genera la categoría “Afro no principal”. Y de entre quienes declararon tener ascendencia únicamente “blanca”, se genera la categoría “Blanca”.

Sistema de clasificación socio- ocupacional

Para observar la distribución de la población ocupada afro, afro no principal y blanca, en el mercado de trabajo uruguayo, se utiliza la escala socio-ocupacional de Susana Torrado, recodificada a seis clases. Dicha escala se construye a partir del agrupamiento de las variables: "código de las tareas del trabajo que le proporciona mayores ingresos", "categoría de la ocupación" y "tamaño de la empresa". Las categorías que componen esta escala son: Clase alta, Clase media alta, Clase media rutinaria, Clase manual calificada, Clase manual no calificada, Sin especificar (en Clemenceau, Fernández, Rodríguez de la Fuente, 2016: 51).

Operacionalización

En primera instancia, se observa y compara mediante tablas de contingencias, la distribución porcentual de ocupados y desocupados de la población económicamente activa afro, afro no principal y blanca. Luego de entre quienes se encuentran ocupados, se observa y compara la distribución porcentual de las tres ascendencias étnicas-raciales en una serie de variables de interés: género, nivel educativo, región del Uruguay, localidad de Montevideo. Y en segunda instancia se ponen a prueba cada una de las hipótesis detalladas anteriormente.

Hipótesis 1: inicialmente se compara la distribución porcentual de los trabajadores de las tres etnias en la escala socio-ocupacional. Luego se realiza una prueba Chi 2, para observar si hay asociación entre las variables ascendencia étnica y posición socio-ocupacional. Habiendo asociación cuando: P valor < 0.05.

Finalmente se observa la fuerza de asociación mediante el coeficiente V de Cramer, siendo asociación débil cuando su valor se ubica entre 0.000 - 0.099, asociación media

cuándo su valor se ubica entre 0.100 - 0.399, asociación fuerte cuando su valor se ubica entre 0.400 - 1.

Hipótesis 2: inicialmente se comparan las medias salariales de los trabajadores de las tres etnias al interior de cada clase socio-ocupacional. Seguidamente se observa la diferencia salarial media de los trabajadores de las tres etnias al interior de cada clase.

Para las personas que declaran tener más de una ocupación, se tiene en cuenta únicamente la ocupación que proporciona mayor ingreso.

Finalmente se observa el nivel de significación mediante una prueba "Post hoc".

Indicando * = P valor < 0.99, ** = P < 0.05, *** = P valor < 0.01.

Hipótesis 3: para inferir en la retribución de los años de educación formal de las tres etnias, aplicamos la función de Mincer. Tal función predice cuánto varía el salario de un sujeto en función de un cambio en los años de escolaridad y un cambio en los años de experiencia potencial. La variable experiencia potencial se genera con la siguiente operación: edad – años de escolaridad aprobados – 6.

Para las personas que declaran tener más de una ocupación, se tiene en cuenta únicamente la ocupación que proporciona mayor ingreso.

$$\text{Salario (ln)} = \beta 0 + \beta 1 * \text{años de escolaridad} + \beta 2 * \text{experiencia potencial} + \beta 3 * experiencia\ potencial^{2} + \varepsilon i$$

$$\text{Salario (ln)} = \beta 0 + \beta 1 * \text{ascendencia étnica} + \beta 1 * \text{años de escolaridad} + \beta 2 * \text{experiencia potencial} + \beta 3 * experiencia\ potencial^{2} + \varepsilon i$$

Hallazgos

Análisis descriptivo

Tabla 1. Distribución porcentual de la población económicamente activa afro, afro no principal y blanco, según situación ocupacional.

Situación ocupacional	Afro	Afro no principal	Blanco	Total
Ocupados	46.215 (91.8%)	62.740 (94.6%)	1.031.902 (95%)	1.140.857 (94.8%)
Desocupados	4.152 (8.2%)	3.607 (5.4%)	54.661 (5%)	62.420 (5.2%)
Total	50.367 (100%)	66.347 (100%)	1.086.563 (100%)	1.203.277 (100%)
Chi 2	0.000			
V de Cramer	0.029			

Fuente de elaboración propia en base a ECH 2018.

La tabla 1 indica que del total de afros activos de entre 25 y 59 años de edad, el 91.8% está ocupado y el 8.2% está desocupado. Del total de afros no principal activos de entre 25 y 59 años de edad, el 94.6% está ocupado y el 5.4% está desocupado. Y del total de blancos activos de entre 25 y 59 años de edad, el 95% está ocupado y el 5% está desocupado.

La evidencia empírica indica que la relación entre ascendencia étnica y situación ocupacional es significativa: P-valor de Chi 2 de Pearson = 0.000.

A su vez, el efecto de la ascendencia étnica en la situación ocupacional de la población ocupada es débil: V de Cramer = 0.029.

En base a estos resultados rechazamos la hipótesis nula que enuncia no relación entre ascendencia étnica y género.

Tabla 2. Distribución porcentual de la población ocupada afro, afro no principal y blanco según género.

Género	Afro	Afro no principal	Blanco	Total

Mujer	20.766 (44.9%)	30.702 (48.9%)	480.108 (46.5%)	531.576 (46.6%)
Hombre	25.449 (55.1%)	32.038 (51.1%)	551.794 (53.5%)	609.281 (53.4%)
Total	46.215 (100%)	62.740 (100%)	1.031.902 (100%)	1.140.857 (100%)
Chi 2	0.000			
V de Cramer	0.013			

Fuente de elaboración propia en base a ECH 2018.

La tabla 2 indica que del total de afros ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 44.9% es mujer y el 48.9% es hombre. Del total de afro no principal ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 48.9% es mujer y el 51.1% es hombre. Y del total de blancos ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 46.5% es mujer y el 53.5% es hombre.

La evidencia empírica indica que la relación entre ascendencia étnica y género es significativa: P-valor de Chi 2 de Pearson = 0.000.

A su vez, el efecto de la ascendencia étnica en el género de la población ocupada es débil: V de Cramer = 0.013.

En base a estos resultados rechazamos la hipótesis nula que enuncia no relación entre ascendencia étnica y género.

Tabla 3. Distribución porcentual de la población ocupada afro, afro no principal y blanco, según región de Uruguay.

Regiones de Uruguay	Afro	Afro no principal	Blanco	Total
Montevideo	24.033 (52.1%)	25.153 (40.2%)	432.326 (42%)	481.512 (42.3%)
Mal - Col - Can	6.315 (13.7%)	13.030 (20.8%)	282.823 (27.4%)	302.168 (26.5%)
Centro sur	2.898 (6.3%)	5.230 (8.3%)	102.285 (9.9%)	110.413 (9.7%)
Litoral centro	5.283	8.661	132.884	146.828

	(11.4%)	(13.8%)	(12.9%)	(12.9%)
Norte	7.623 (16.5%)	10.529 (16.8%)	80.593 (7.8%)	98.745 (8.7%)
Total	46.215 (100%)	62.740 (100%)	1.031902 (100%)	1.140.857 (100%)
Chi 2	0.000			
V de Cramer	0.081			

Fuente de elaboración propia en base a ECH 2018.

La tabla 3 indica que del total de afros ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 52.1% reside en Montevideo, el 13.7% reside en Maldonado, Colonia o Canelones, el 16.5% reside en la región Norte, el 11.4% reside en la región Litoral Centro y el 6.3% reside en la región Centro Sur. Del total de afros no principal ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 40.3% reside en Montevideo, el 20.8% reside en Maldonado, Colonia o Canelones, el 16.8% reside en la región Norte, el 13.8% reside en la región Litoral Centro y el 8.3% reside en la región Centro Sur. Y del total de blancos ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 42% reside en Montevideo, el 27.4% reside en Maldonado, Colonia o Canelones, el 7.8% reside en la región Norte, el 12.9% reside en la región Litoral Centro y el 9.9% reside en la región Centro Sur.

La evidencia empírica indica que la relación entre ascendencia étnica y región es significativa: P-valor de Chi 2 de Pearson = 0.000.

A su vez, el efecto de la ascendencia étnica en la región de residencia de la población ocupada en Uruguay es débil: V de Cramer = 0.081.

En base a estos resultados rechazamos la hipótesis nula que enuncia no relación entre ascendencia étnica y ubicación espacial.

Tabla 4. Distribución porcentual de la población ocupada afro, afro no principal y blanca, según localidad de Montevideo.

Zona de Montevideo	Afro	Afro no principal	Blanco	Total

Costa Este	3.556 (14.8%)	6.133 (24.3%)	103.583 (23.9%)	113.272 (23.5%)
Centro	1.480 (6.1%)	3.216 (12.7%)	108.410 (25%)	113.106 (23.4%)
Periferia Urbana	9.228 (38.3%)	6.964 (27.5%)	116.255 (26.8%)	132.447 (27.4%)
Periferia Suburbana	9.832 (40.8%)	8.977 (35.5%)	105.069 (24.2%)	123.878 (25.7%)
Total	24.096 (100%)	25.290 (100%)	433.317 (100%)	482.703 (100%)
Chi 2	0.000			
V de Cramer	0.102			

Fuente de elaboración propia en base a ECH 2018.

La tabla 4 indica que del total de afros ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 14.8% reside en la Costa Este, el 6.1% reside en el Centro, el 38.3% reside en la Periferia Urbana y el 40.8% reside en la Periferia Suburbana. Del total de afros no principal ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 24.3% reside en la Costa Este, el 12.7% reside en él Centro, el 27.5% reside en la Periferia Suburbana, y el 35.5% reside en la Periferia Suburbana. Y del total de blancos ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 23.9% reside en la Costa Este, el 25% reside en el Centro, el 26.8% reside en la Periferia Urbana y el 24.2% reside en la Periferia Suburbana.

La evidencia empírica indica que la relación entre ascendencia étnica y zonas de Montevideo es significativa: P-valor de Chi 2 de Pearson = 0.000.

A su vez, el efecto de la ascendencia étnica en la zona de residencia de la población ocupada para Montevideo es media: V de Cramer = 0.102.

En base a estos resultados rechazamos la hipótesis nula que enuncia no relación entre ascendencia étnica y ubicación espacial.

Tabla 5. Distribución porcentual de la población ocupada afro, afro no principal y blanco, según nivel educativo.

Nivel educativo	Afro	Afro no principal	Blanco	Total
Terciario	2.483 (5.4%)	6.889 (11%)	177.072 (17.2%)	186.444 (16.3%)
Bachillerato	5.549 (12%)	10.823 (17.3%)	234.744 (22.7%)	251.116 (22%)
Ciclo básico	15.248 (33%)	20.908 (33.3%)	320.950 (31.1%)	357.106 (31.3%)
Primaria	22.935 (49.6%)	24.120 (38.4%)	299.136 (29%)	346.191 (30.3%)
Total	46.215 (100%)	62.740 (100%)	1.031.902 (100%)	1.140.857 (100%)
Chi 2	0.000			
V de Cramer	0.083			

Fuente de elaboración propia en base a ECH 2018.

La tabla 5 indica que del total de afros ocupados, el 49.6% tiene primaria como máximo nivel educativo alcanzado, el 33% tiene ciclo básico, el 12% tiene bachillerato, y el 5.4% tiene terciario. Del total de afros no principales ocupados, el 38.4% tiene primaria como máximo nivel educativo alcanzado, el 33.3% tiene ciclo básico, el 17.3% tiene bachillerato, y el 11% tiene terciario. Y del total de blancos ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 29% tiene primaria como máximo nivel educativo alcanzado, el 31.1% tiene ciclo básico, el 22.7% tiene bachillerato, y el 17.2% tiene terciario.

La evidencia empírica indica que la relación entre ascendencia étnica y nivel educativo es significativa: P-valor de Chi 2 de Pearson = 0.000.

A su vez, el efecto de la ascendencia étnica en el nivel educativo de la población ocupada es débil: V de Cramer = 0.083.

En base a estos resultados rechazamos la hipótesis nula que enuncia no relación entre ascendencia étnica y posición socio-ocupacional.

Prueba de hipótesis 1

Tabla 6. Distribución porcentual de la población ocupada afro, afro no principal y blanca en la escala socio-ocupacional.

Escala socio-ocupacional	Afro	Afro no principal	Blanca	Total
Clase alta	3.541 (7.7%)	8.140 (13%)	201.164 (19.5%)	212.845 (18.7%)
Clase media alta	2.851 (6.2%)	5.895 (9.4%)	111.819 (10.8%)	120.565 (10.6%)
Clase media rutinaria	7.281 (15.7%)	12.163 (19.4%)	218.161 (21.1%)	237.605 (20.8%)
Clase trabajadora manual calificada	16.516 (35.7%)	18.275 (29.1%)	292.313 (28.3%)	327.104 (20.4%)
Clase trabajadora manual no calificada	15.553 (33.6%)	17.553 (28%)	199.671 (19.3%)	232.777 (20.4%)
Sin especificar	508 (1.1%)	714 (1.1%)	8.808 (0.9%)	10.030 (0.9%)
Total	46.250 (100%)	62.740 (100%)	1.031.936 (100%)	1.140.926 (100%)
Chi 2	0.000			
V de Cramer	0.077			

Fuente de elaboración propia en base a ECH 2018.

La tabla 6 indica que del total de afros ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 7.7% tiene una ocupación de clase alta, el 6.2% tiene una ocupación de clase media alta, el 15.7% tiene una ocupación de clase media rutinaria, el 35.7% tiene una ocupación de clase trabajadora manual calificada, el 33.6% tiene una ocupación de clase trabajadora manual no calificada y el 1.1% no especificó su ocupación. Del total de afros no principal ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 13% tiene una ocupación de clase alta, el 9.4% tiene una ocupación de clase media alta, el 19.4% tiene una ocupación de clase media

rutinaria, el 29.1% tiene una ocupación de clase trabajadora manual calificada, el 28% tiene una ocupación de clase trabajadora manual no calificada y el 1.1% no especificó su ocupación. Y del total de blancos ocupados de entre 25 y 59 años de edad, el 19.5% tiene una ocupación de clase alta, el 10.8% tiene una ocupación de clase media alta, el 21.1% tiene una ocupación de clase media rutinaria, el 28.3% tiene una ocupación de clase trabajadora manual calificada, el 19.3% tiene una ocupación de clase trabajadora manual no calificada y el 0.9% no especificó su ocupación.

La evidencia empírica indica que la relación entre la ascendencia étnica y posición socio-ocupacional es significativa: P-valor de Chi 2 de Pearson = 0.000.

A su vez, el efecto de la ascendencia étnica en la posición socio-ocupacional de la población ocupada es débil: V de Cramer = 0.077.

En base a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula que enuncia no relación entre ascendencia étnica y posición socio-ocupacional.

Prueba de hipótesis 2

Tabla 7. Comparación de medias de ingreso por salario entre ascendencias afro, afro no principal y blanca, según clase socio-ocupacional.

Clase socio-ocupacional	Salario Afro	Salario Afro no principal	Salario Blanco	Error estándar
Clase alta	32.627 ** (- 27.099)	49.636 ** (- 10.981)	60.617 **	144.820
Clase media alta	33.797 ** (- 4.939)	37.327** (- 1.409)	38.736 **	62.653
Clase media rutinaria	25.009 ** (- 7.063)	27.832 ** (- 4.024)	32.072 **	38.404
Clase trabajadora manual calificada	26.628 ** (- 3.603)	28.408 ** (- 1.823)	30.231 **	34.570

Clase trabajadora manual no calificada	20.573 (- 601)	20.268 (- 906)	21.174 **	34.697
Sin especificar	9.707 ** (- 7.593)	14.792 (- 2.508)	17.300	297.944
Total	24.959 ** (- 8.318)	28.150 ** (- 5.127)	33.277 **	25.509

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Fuente de elaboración propia en base a ECH 2018.

La tabla 7 indica que al interior de las ocupaciones de clase alta, los trabajadores blancos perciben un ingreso medio por salario 27.099$ superior que el de los trabajadores afrodescendientes, y 10.981$ superior que el de los trabajadores afro no principal. Siendo significativa esta diferencia entre los trabajadores de las tres etnias, a un nivel de confianza de 95%.

Al interior de las ocupaciones de clase media alta, los trabajadores blancos perciben un ingreso medio por salario 4.939$ superior que el de los trabajadores afrodescendientes, y 1.409$ superior que el de los trabajadores afro no principal. Siendo significativa esta diferencia entre los trabajadores de las tres etnias, a un nivel de confianza de 95%.

Al interior de las ocupaciones de clase media rutinaria, los trabajadores blancos perciben un ingreso medio por salario 7.063$ superior que el de los trabajadores afrodescendientes, y 4.024$ superior que el de los trabajadores afro no principal. Siendo significativa esta diferencia entre los trabajadores de las tres etnias a un nivel de confianza de 95%.

Al interior de las ocupaciones de clase manual calificada, los trabajadores blancos perciben un ingreso medio por salario 3.603$ superior que el de los trabajadores afrodescendientes, y 1.823$ superior que el de los trabajadores afro no principal. Siendo significativa esta diferencia entre los trabajadores de las tres etnias, a un nivel de confianza de 95%.

Al interior de las ocupaciones de clase manual no calificada, los trabajadores blancos perciben un ingreso medio por salario 601$ superior que el de los trabajadores afrodescendientes, y 906$ superior que el de los trabajadores afro no principal. Siendo significativa esta diferencia entre trabajadores con ascendencia afro o afro no principal y blanca, a un nivel de confianza de 95%. Y no siendo significativa entre trabajadores con ascendencia afro y afro no principal.

Al interior de las ocupaciones de clase sin especificar, los trabajadores blancos perciben un ingreso medio por salario 7.593$ superior que el de los trabajadores afrodescendientes, y 2.508$ superior que el de los trabajadores afro no principal. Siendo significativa esta diferencia entre los trabajadores con ascendencia afro y trabajadores con ascendencia afro no principal o blanca, a un nivel de confianza de 95%. Y no siendo significativa entre trabajadores con ascendencia afro no principal y blanca.

En base a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula que enuncia: no asociación entre ascendencia étnica e ingreso salarial al interior de cada clase socio-ocupacional.

Prueba de Hipótesis 3

Tabla 8. Función de Mincer según ascendencia étnica.

Coeficientes	Modelo 1	Modelo 2
Constante	8.740*** (0.004)	8.763*** (0.005)
Años de escolaridad	0.085*** (0.000)	0.084*** (0.000)
Experiencia potencial	0.034*** (0.000)	0.034*** (0.000)
Experiencia potencial2	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)
Afro		-0.120*** (0.003)
Afro no principal		-0.096*** (0.003)
Blanco		
R2 ajustado	0.180	0.182

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Fuente de elaboración propia en base a ECH 2018.

En función de los resultados obtenidos en la tabla 8, señalamos que las variables que conforman ambos modelos son significativas a un nivel de confianza de 99%. Además

observamos que en el modelo 1 el R2 ajustado = 0.180, y en el modelo 2 el R2 ajustado = 0.182, indicando que la correlación entre los valores predichos y los valores observados en el universo, no aumenta de manera significativa cuando incluimos la variable ascendencia étnica.

Cálculo de salario (ln) para un sujeto con ascendencia afro, 6 años de escolaridad y 20 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*600 + 0,034*2000 – 0,120*100 =

8,763 + 50,4 + 68 – 12 = 115,163

115,163^2 =13,262

Cálculo de salario (ln) para un sujeto con ascendencia afro no principal, 6 años de escolaridad y 20 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*600 + 0,034*2000 – 0,096*100 =

8,763 + 50,4 + 68 – 9,6 = 117,563

117,563^2 =13,821

Cálculo de salario (ln) para un sujeto con ascendencia blanca, 6 años de escolaridad y 20 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*600 + 0,034*2000 =

8,763 + 50,4 + 68 = 127,163

127,163^2 =16,170

Los presentes resultados evidencian que el ingreso mensual de un trabajador con ascendencia afro, 6 años de escolaridad y 20 años de experiencia laboral, es 18% inferior al salario que perciben los trabajadores con ascendencia blanca, igual cantidad de años de escolaridad y experiencia laboral. Mientras el salario mensual de un trabajador con ascendencia afro no principal, 6 años de escolaridad y 20 años de experiencia laboral, es

14,5% inferior al salario que perciben los trabajadores con ascendencia blanca, igual cantidad de años de escolaridad y experiencia laboral.

Cálculo de salario (ln) para un sujeto con ascendencia afro, 16 años de escolaridad y 10 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*1600 + 0,034*1000 – 0,120*100 =

8,763 + 134,4 + 34 – 12 = 165,163

165,163^2 =27.278

Cálculo de salario (ln) para un sujeto con ascendencia afro no principal, 16 años de escolaridad y 10 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*1600 + 0,034*1000 – 0,096*100 =

8,763 + 134,4 + 34 – 9,6 = 167,563

167,563^2 =28.077

Cálculo de salario (ln) para sujeto con ascendencia blanca, 16 años de escolaridad y 10 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*1600 + 0,034*1000=

8,763 + 134,4 + 34 = 177,163

177,163^2 = 31,386

El ingreso mensual de un trabajador con ascendencia afro, 16 años de escolaridad y 10 años de experiencia laboral, es 13% inferior al salario que perciben los trabajadores con ascendencia blanca, igual cantidad de años de escolaridad y experiencia laboral. Mientras el salario mensual de un trabajador con ascendencia afro no principal, 16 años de escolaridad y 10 años de experiencia laboral, es 10,5% inferior al salario que perciben los trabajadores con ascendencia blanca, igual cantidad de años de escolaridad y experiencia laboral.

Cálculo del ingreso mensual por salario (ln) de un trabajador con ascendencia afro, 20 años de escolaridad y 6 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*2000 + 0,034*600 – 0,120*100 =

8,763 + 168 + 20,4 – 12 = 185,163

185,163^2 = 34,285

Cálculo del ingreso mensual por salario (ln) de un trabajador con ascendencia afro no principal, 20 años de escolaridad y 6 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*2000 + 0,034*600 – 0,096*100 =

8,763 + 168 + 20,4 – 9,6 = 187,563

187,563^2 =35,179

Cálculo del ingreso mensual por salario (ln) de un trabajador con ascendencia blanca, 20 años de escolaridad y 6 años de experiencia potencial:

8,763 + 0,084*2000 + 0,034*600 =

8,763 + 168 + 20,4 = 197,163

197,163^2 = 38,873

El ingreso mensual de un trabajador con ascendencia afro, 20 años de escolaridad y 6 años de experiencia laboral, es 12% inferior al salario que perciben los trabajadores con ascendencia blanca, igual cantidad de años de escolaridad y experiencia laboral. Mientras el salario mensual de un trabajador con ascendencia afro no principal, 20 años de escolaridad y 6 años de experiencia laboral, es 9,5% inferior al salario que perciben los trabajadores con ascendencia blanca, igual cantidad de años de escolaridad y experiencia laboral.

En base a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula que enuncia: no relación entre ascendencia étnica e ingreso mensual por salario, a igual cantidad de años de escolaridad y experiencia de trabajo.

Conclusiones

En el presente apartado, se analizan los hallazgos obtenidos en función de los teóricos abordados en el transcurso de este estudio. En este sentido se concluye que la distribución desigual de los trabajadores afro, afro no principal y blancos, en la estructura socio-ocupacional de clase, resulta de la histórica discriminación institucional. La misma se manifiesta en el ámbito público de manera implícita, pero queda en evidencia al observar la alta frecuencia de trabajadores afrodescendientes en posiciones de clase subordinadas. Por otra parte, dichos resultados dan a suponer que las políticas de acciones afirmativas, implementadas en el marco de ley 19.122, no han logrado erradicar la problemática de la discriminación institucional. Desde la perspectiva teórica abordada, dicha dificultad se encuentra en que las políticas de acciones afirmativas implementadas intentan garantizar el ingreso de los trabajadores afros a ocupaciones en el ámbito público, sin antes desconstruir los componentes simbólicos que nutren a la discriminación y legitiman la desigualdad.

La evidencia empírica indica que la población afro descendiente y afro no principal, están sobre representadas en los niveles educativos más bajos y están sub representadas en los niveles educativos más alto, siendo significativa la asociación entre ascendencia étnica y nivel educativo. El 5.4% de los trabajadores afro, el 11% de los trabajadores afro no principal y el 17.2% de los trabajadores blancos, posee nivel educativo terciario. Mientras, el 49.6% de los trabajadores afro, el 38.4% de los trabajadores afros no principal y el 29% de los trabajadores blancos, no culminó ciclo básico.

En lo que respecta al mercado de trabajo, la población afro experimenta la desocupación en mayor porcentaje que los trabajadores afro no principal y blancos. Del total de la población activa, el 8.2% con ascendencia afro se encuentra desocupado, mientras el 5.4% con ascendencia afro no principal, y finalmente el 5% con ascendencia blanca, se encuentran en esta situación. Además, se observa que los trabajadores afros están sobres representados en las ocupaciones de clase subordinada, a la vez que se observa una sub representación de trabajadores afro en ocupaciones de clase alta y media alta, siendo significativa la asociación entre ascendencia étnica y posición socio-ocupacional. Del total de la población ocupada, el 13.9% de los trabajadores afro, el 22.4% de los trabajadores afro no principal y el 30.3% de los trabajadores blancos desempeña ocupaciones de clase alta o media alta. Mientras el 69.3% de los trabajadores afro, el 57.1% de los trabajadores afro no principal y el 28.3% de los trabajadores blancos, desempeña ocupaciones de clase trabajadora manual calificada o manual no calificada.

Desde la perspectiva de la "teoría del logro de estatus", la desigual distribución socio-ocupacional entre trabajadores afros, afros no principal y blancos, es legítima debido a que "…el logro ocupacional se basa en la mercantilización de la cualificación que se obtiene en el sistema educativo", de tal forma que la posición socio-ocupacional de cada sujeto, depende exclusivamente de lo que cada uno "elige hacer y de lo bien que lo hace" (Kerbo, 203:187). Pero en rechazo a este supuesto, Collins (1975) indica que la importancia del sistema educativo en la asignación ocupacional se debe a su "papel de certificador". De forma que una posición de prestigio en la estructura socio-ocupacional no se logra demostrando capacidad cognitiva, sino capacidad de aprender los valores y prácticas de la clase alta. Así la educación no funciona como un garante de conocimiento, sino como un sistema que reproduce la cultural de la clase dominante (en Kerbo, 2003: 187).

Por su parte, Bourdieu y Passeron (1977), encuentran en el "capital cultural" un elemento fundamental para explicar el "logro educativo" y "estatus ocupacional" de los sujetos. Por "capital cultural", dichos autores no se refieren únicamente a los saberes aprendidos en las instituciones educativas, sino también a la denominada "cultura superior", conformada por los gustos y prácticas de la clase dominante ("arte, música, baile, etc"). Además, según ellos "…la posesión de ese capital cultural puede significar para un niño, una evaluación favorable, algo que le puede generar un trato favorable y un ciclo que genera más logro educativo real" (en Kerbo, 2003: 177). De acuerdo a esto, a Kane (1970) y Bowker (1972), les inquieta que en los programas de las instituciones educativas "…predomina la idea de los blancos de clase media-alta, mientras que apenas se dedica atención a las minorías" (Kerbo, 2003: 209).

Al incorporar los conceptos planteados por Levistraus y Nogueira (2008), divisamos una sociedad uruguaya que enfrenta al otro, en este caso al afrodescendiente, mediante un sistema de asimilación cultural que consiste de tres etapas. La primera etapa consiste en desacreditar a la otra cultura, la segunda consiste en generar una ilusión colectiva que legitime la supuesta superioridad del hombre blanco de clase media alta, y la última etapa consiste en premiar a quienes renuncien a la otra cultura y adopten la cultura hegemónica. Por lo tanto, la desvalorización de la cultura afro, no sólo dificulta la trayectoria educativa de los estudiantes afrodescendientes, sino que además confina el acceso de trabajadores afros a ocupaciones de estatus alto y bien remuneradas. Siendo significativamente inferior la probabilidad de acceder a una ocupación de clase alta para un trabajador afro que para uno no afro, incluso cuando el primero posee un nivel educativo igual o superior que el segundo (en Kerbo, 2003).

Dicho supuesto se comprueba al calcular las diferencias salariales entre los trabajadores de las tres etnias al interior de cada clase socio-ocupacional. En las clases alta, media

alta, media rutinaria y manual calificada, se observan brechas significativas entre los ingresos medios que perciben los trabajadores afro, afro no principal y blancos. A excepción de la clase manual no calificada donde la diferencia es significativa entre trabajadores con ascendencia afro o afro no principal y blanca, pero no entre trabajadores con ascendencia afro y afro no principal. Y de la clase sin especificar, donde se observa una diferencia significativa entre trabajadores con ascendencia afro y trabajadores con ascendencia afro no principal o blanca, pero no entre trabajadores con ascendencia afro no principal y blanca.

Al predecir el ingreso mensual de los trabajadores de las tres etnias, se observa que a igual cantidad de años de escolaridad y experiencia de trabajo potencial, los trabajadores con ascendencia afro y afro no principal perciben un salario inferior al que perciben los trabajadores con ascendencia blanca. Si bien es observable que un aumento en los años de escolaridad implica una disminución de la brecha salarial entre las etnias, no la elimina.

En función de los resultados obtenidos se concluye que la desigualdad observada entre los trabajadores de las tres etnias en el mercado de trabajo uruguayo, es consecuencia de la discriminación étnica-racial, y no de los diferentes logros educativos como propone "la teoría del logro de estatus".

En este sentido recurrimos a la perspectiva de Bucheli y Cabella (2009), quienes señalan que "…un grupo es discriminado en el mercado de trabajo cuando tiene las mismas características productivas que el resto y sin embargo recibe un tratamiento inferior, ya sea porque sufre más el desempleo, se inserta en puestos que ofrecen peores condiciones laborales, tiene un salario menor y/o es menos tenido en cuenta para los ascensos" (Bucheli y Cabella, 2010: 191).

Análogamente, Sagato (2007) identifica que el perjuicio más frecuente en las sociedades latinoamericanas es el "racismo de costumbre". Este tipo de racismo está socialmente

naturalizada al punto que no se le reconoce como una conducta racista en sí misma, por lo cual no se practica únicamente en el ámbito privado sino que también se ejerce a nivel institucional (Segato, 2007). Adquiriendo visibilidad cuando se constata una "baja frecuencia" de personas no blancas en las ocupaciones de mayor prestigio y autoridad, o recibiendo un salario inferior al que reciben las personas blancas a cambio de realizar la misma tarea (Segato, 2007).

Para abordar esta problemática, la autora sugiere la implementación de"...políticas públicas y normas que impongan modificaciones en todas las prácticas institucionales que reproducen la exclusión y promuevan un tratamiento diferenciado ahora positivo a los sectores históricamente perjudicados por el racismo" (Segato, 2007: 72).

Desde la perspectiva de Tubino (2007), las políticas de acciones afirmativas son "...formas estratégicas de operativizar el principio de la discriminación positiva", que cuentan con el potencial de erradicar los prejuicios raciales de los ámbitos institucionales, pero habitualmente operan como "parches" que aseguran el éxito individual de los excluidos, evitando el cuestionamiento de las instituciones que reproducen las mismas "estructuras simbólicas" que sustentan la discriminación (Tubino, 2007:91).

Por lo tanto, el autor señala que resulta necesaria la implementación de las "acciones afirmativas radicales", que no se limiten únicamente a "flexibilizar el acceso", sino que abordan la problemática desde una perspectiva de "doble vía", comprendiendo la importancia de generar formas apropiadas de convivencia intercultural al interior de las instituciones (Tubino, 2007). Concluyendo que para desplegar el máximo potencial de las "políticas de acciones afirmativas", es necesario "...desarrollar acciones significativas de sensibilización concientizadora y de educación antidiscriminatoria con los sectores discriminadores y discriminados", con el fin de mejorar la convivencia interculturales en el ámbito público y privado (Tubino, 2007:100).

Desde la perspectiva de Fraser (1997), la población afrodescendiente padece un tipo de "injusticia bivalente", debido a que la injusticia cultural y la injusticia económica siempre se encuentran entrelazadas y se refuerzan mutuamente. En este sentido, "…las desventajas económicas impiden la participación igualitaria en la construcción de la cultura, en las esferas públicas y en la vida diaria. Y el resultado es un círculo vicioso de subordinación cultural y económica" (Fraser, 1997: 23). De este modo, la injusticia económica y la injusticia cultural se complementan y consolidan una a la otra, tornándose necesario un abordar la problemática desde un enfoque "bivalente" (Fraser, 1997).

Ahora bien, la ley n° 19.122 de "acciones afirmativas para personas afro descendientes", combina "políticas afirmativas redistributivas" propias del "estado de bienestar", con "políticas afirmativas de reconocimiento" características de los estados multiculturales. Las primeras intentan asegurar una porción equitativa de los empleos para los grupos en desventaja, pero no modifican las estructuras que sostienen las relaciones de dominación étnica-racial. Las segundas intentan asegurar respeto hacia la población afro, mediante la revaluación de la "negritud", sin modificar el código que da sentido a la discriminación racial. Como resultado obtenemos un incremento del consumo de la población afro, a cambio de más estigmatización y discriminación, ya que la población beneficiaria comienza a ser considerada por otros como una población injustamente privilegiada, y no merecedora de un tratamiento especial (Fraser, 1997).

Para eliminar la "injusticia bivalente" que sufre la población afro descendiente, la autora propone combinar "políticas de redistribución económicas anti-racistas", con "políticas transformativas de reconocimiento" (Fraser, 1997). La primera consiste en eliminar las desigualdades económicas entre afros y blancos, mediante la desestabilización de las estructuras que sostienen la división racial del trabajo. Mientras que la segunda consiste en desmantelar el eurocentrismo, mediante la desestabilización de las categorías raciales

(Fraser, 1997). “El objetivo a largo plazo del anti-racismo deconstructivo es crear una cultura en la que las dicotomías raciales jerárquicas sean reemplazadas por redes de diferencias múltiples que se intersectan, que no están masificadas, y que cambian constantemente” (Fraser, 1997: 51). Por lo tanto, al eliminar las categorías que conforman la variable raza, se desarticula la base sobre la cual se sustenta la injusticia económica y cultural hacia la población afro descendiente (Fraser, 1997).

En este sentido, Fraser (1997) sostiene que la implementación de “políticas transformativas” en un modelo social-demócrata y anti-racista, funcionaria de forma adecuada. Y concluye diciendo: “…para que este escenario sea psicológica y políticamente factible, hace falta que la gente se aleje del vínculo que establece con las construcciones culturales de sus intereses e identidades en la actualidad” (Fraser, 1997: 51).

Bibliografía

Arocena, F., & Aguiar, S. (2007). Multiculturalismo en Uruguay: ensayo y entrevistas a once comunidades culturales. Ediciones Trilce.

Bauman, Z. (2000). Modernidad líquida. Mexico City: Fondo de Cultura Económica.

Bermúdez, L. M. (2007). HACIA LA FORMACIÓN DE LAS IDENTIDADES Notas para una propuesta intercultural. Educar en ciudadanía intercultural Experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas, 11.

Borucki, A. (2009). Abolicionismo y tráfico de esclavos en Montevideo tras la fundación republicana (1829-1853). Biblioteca Nacional.

Scuro, L., Bucheli, M., Cabella, W., Chagas, C., Díaz, A., Díaz, J., & Ricarte, C. (2008). Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay. PNUD.

Bucheli, M., & Cabella, W. (2010). El perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial. Notas de población.

Bucheli, M., & Sanroman, G. (2010). Descomposición de las brechas salariales entre blancos y afrodescendientes a lo largo de la distribución de salarios.

Cabella, W., Nathan, M., & Tenenbaum, M. (2013). La población afro-uruguaya en el Censo 2011. INE.

Clemenceau, L., Fernández Melián, M. C., & Rodríguez de la Fuente, J. (2016). Análisis de esquemas de clasificación social basados en la ocupación desde una perspectiva teórico-metodológico comparada.

Cristiano, J. C. (2008). Raíces africanas en Uruguay: un estudio sobre la identidad afro-uruguaya.

Diano, A. (2016). Incidencia del racismo en la motivación y satisfacción laboral de trabajadores afrodescendientes.

KERBO, H. (2003). La estratificación social en las sociedades humanas: la historia de la desigualdad. Estratificación social y desigualdad. El conflicto de clases en perspectiva histórica, comparada y global, Madrid, McGraw-Hill, 47-76.

Nogueira, O. (2008). Color de piel y clase social. VIBRANT-Vibrant Virtual Brazilian Anthropology, 5(1), XVII-LIV.

Olaza, M. (2000). La cultura afro uruguaya: una expresión del multiculturalismo emergente de la relación global-local.

Olaza, M. (2014). Políticas públicas y cultura política. Reflexiones posibles para des-naturalizar prejuicios, estereotipos y racismo. A. Grimson (Comp.), Culturas políticas y políticas culturales, 133-144.

PALERMO, E. R. (2012). Afro-uruguayos: sus caminos en la historia. BECERRA, María José et al, 269-294.

Rama, C. M. (1968). Los afro-uruguayos. Cahiers du monde hispanique et luso-brésilien, 53-109.

Rodríguez, R. J. (1995). „Racismo y discriminación en Uruguay. Una discusión para el fin de siglo". Uruguay marginado (voces y reflexiones sobre una realidad oculta). Montevideo: Trilce.

Segato, R. (2007). Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales. Educar en ciudadanía intercultural, 63-89.

Solís, P. (2017). Discriminación estructural y desigualdad social: Con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad.

Honneth, A. (1992). Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte (La lucha por el reconocimiento. Sobre la gramática moral de los conflictos sociales). Frankfurt: Suhrkamp. (2000). Das Andere der Gerechtigkeit. Aufsätze zur praktischen Philosophie.

Fraser, N. (1997). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época post socialista. Iustitia Interrupta: reflexiones críticas desde la posición 'postsocialista'. Capítulo I, (Santa Fe de Bogotá, Siglo de Hombres Editores, 1997).

Tubino, F. (2007). Las ambivalencias de las acciones afirmativas. Educar en ciudadanía intercultural. Experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas, 91-110.

Veiga, D., & Lamschtein, S. (2015). Desigualdades sociales y territoriales en Uruguay.

Anexos

```
***Sintaxis ech 2018

**Construcción de rango etario 25 a 59 años

USE ALL.
COMPUTE filter_$=((e27 >= 25) & (e27 <= 59)).
VARIABLE LABELS filter_$ '(e27 >= 25) & (e27 <= 59) (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF ((e27 >= 25) & (e27 <= 59)).
EXECUTE.

**construcción de variable ascendencia étnica-racial

IF ((e29_1 = 1 & e29_2 = 2 & e29_3 = 2 & e29_4 = 2 & e29_5 = 2) | (e29_6 = 1))
etnia=1.
VARIABLE LABELS etnia 'ascendencia etnica'.
EXECUTE.

IF ((e29_1 = 1) &( e29_6 = 2 | e29_6 = 3 | e29_6 = 4 | e29_5 = 5) ) etnia=2.
VARIABLE LABELS etnia 'ascendencia etnica'.
EXECUTE.

IF ((e29_1 = 2 & e29_2 = 2 & e29_3 = 1 & e29_4 = 2 & e29_5 = 2) ) etnia=3.
VARIABLE LABELS etnia 'ascendencia etnica'.
EXECUTE.

RECODE etnia (SYSMIS=99).
EXECUTE.

FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF (etnia ~= 99).
EXECUTE.

value labels etnia
1 afro
2 afro no principal
3 blanca.
execute.

**Construcción de variable región de Uruguay

IF (dpto = 1) region=1.
```

```
VARIABLE LABELS region 'regiones de uruguay'.
EXECUTE.

IF ((dpto = 3| dpto = 5 | dpto = 10)) region=2.
VARIABLE LABELS region 'regiones de uruguay'.
EXECUTE.

IF ((dpto = 7| dpto = 8 | dpto = 9 | dpto = 16 | dpto = 17)) region=3.
VARIABLE LABELS region 'regiones de uruguay'.
EXECUTE.

IF ((dpto = 6| dpto = 11 | dpto = 12 | dpto = 14 | dpto = 15 | dpto = 19)) region=4.
VARIABLE LABELS region 'regiones de uruguay'.
EXECUTE.

IF ((dpto = 2 | dpto = 4 | dpto = 13 | dpto = 18)) region=5.
VARIABLE LABELS region 'regiones de uruguay'.
EXECUTE.


value labels region
1 montevideo
2 mal can col
3 centro sur
4 litoral centro
5 norte.
execute.

**Construcción de variable zonas de Montevideo

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
RECODE barrio (23=1) (46=2) (50=2) (12=3) (27=3) (29=3) (33=3) (43=3) (26=3)
(28=4) (34=4)
   (SYSMIS=99) (1 thru 6=1) (39 thru 42=1) (44 thru 45=1) (47 thru 49=1) (7 thru 11=2)
(13 thru 15=2)
   (24 thru 25=3) (35 thru 38=3) (51 thru 56=3) (16 thru 22=4) (30 thru 32=4) (57 thru
62=4) INTO
   zona_mvd.
VARIABLE LABELS zona_mvd 'zonas de montevideo'.
EXECUTE.

value labels zona_mvd
1 costa este
2 centro
3 periferia urbana
4 periferia suburbana.
execute.

**Construcción de variable nivel educativo

FILTER OFF.
```

```
USE ALL.
SELECT IF ((e51_2 <= 6) ).
EXECUTE.

FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF ((e51_4 <= 3) ).
EXECUTE.

FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF ((e51_5 <= 3) ).
EXECUTE.

FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF ((e51_6 <= 3) ).
EXECUTE.

FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF ((e51_8 <= 4) ).
EXECUTE.

IF ((e51_2 >= 6) & (e51_4 < 3)) nivel_educativo=1.
EXECUTE.

IF ((e51_4 >= 3) & (e51_5 < 3 & e51_6 < 3)) nivel_educativo=2.
EXECUTE.

IF ((e51_5 >= 3 | e51_6 >= 3) & (e51_8 < 4 & e51_9 < 4)) nivel_educativo=3.
EXECUTE.

IF ((e51_8 >= 4 | e51_9 >= 4)) nivel_educativo=4.
EXECUTE.

value labels nivel_educativo
1 primaria
2 ciclo basico
3 bachillerato
4 terciario.
execute.

RECODE nivel_educativo (SYSMIS=99).
EXECUTE.

FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF (nivel_educativo ~= 99).
EXECUTE.
```

```
**construcción de variable socio-ocupacional

VARIABLE LABELS f71_2 "ocupacion 08".

if(f71_2= 0110) ocup95=      0111   .
if(f71_2=       0210) ocup95=       0122   .
if(f71_2=       0310) ocup95=       0121   .
if(f71_2=       1111) ocup95=       1111   .
if(f71_2=       1112) ocup95=       1120   .
if(f71_2=       1114) ocup95=       1141   .
if(f71_2=       1120) ocup95=       1210   .
if(f71_2=       1211) ocup95=       1231   .
if(f71_2=       1212) ocup95=       1232   .
if(f71_2=       1213) ocup95=       1239   .
if(f71_2=       1221) ocup95=       1235   .
if(f71_2=       1222) ocup95=       1234   .
if(f71_2=       1223) ocup95=       1237   .
if(f71_2=       1311) ocup95=       6141   .
if(f71_2=       1312) ocup95=       6152   .
if(f71_2=       1312) ocup95=       6153   .
if(f71_2=       1322)ocup95= 1220   .
if(f71_2=       1330   )ocup95=     1236   .
if(f71_2=       1341   )ocup95=     2446   .
if(f71_2=       1344   )ocup95=     5121   .
if(f71_2=       1345   )ocup95=     2332   .
if(f71_2=       1420   )ocup95=     1310   .
if(f71_2=       1431   )ocup95=     4213   .
if(f71_2=       2111   )ocup95=     2111   .
if(f71_2=       2112   )ocup95=     2112   .
if(f71_2=       2113   )ocup95=     2146   .
if(f71_2=       2114   )ocup95=     2114   .
if(f71_2=       2120   )ocup95=     2122   .
if(f71_2=       2131   )ocup95=     2211   .
if(f71_2=       2132   )ocup95=     2213   .
if(f71_2=       2133   )ocup95=     2211   .
if(f71_2=       2141   )ocup95=     2149   .
if(f71_2=       2142   )ocup95=     2142   .
if(f71_2=       2143   )ocup95=     2149   .
if(f71_2=       2144   )ocup95=     2145   .
if(f71_2=       2145   )ocup95=     2146   .
if(f71_2=       2146   )ocup95=     2147   .
if(f71_2=       2149   )ocup95=     2149   .
if(f71_2=       2151   )ocup95=     2143   .
if(f71_2=       2152   )ocup95=     2144   .
if(f71_2=       2153   )ocup95=     2144   .
if(f71_2=       2161   )ocup95=     2141   .
if(f71_2=       2162   )ocup95=     2141   .
if(f71_2=       2163   )ocup95=     3471   .
if(f71_2=       2164   )ocup95=     2141   .
if(f71_2=       2165   )ocup95=     2148   .
if(f71_2=       2166   )ocup95=     3118   .
```

```
if(f71_2=      2211   )ocup95=      2221   .
if(f71_2=      2212   )ocup95=      2212   .
if(f71_2=      2221   )ocup95=      2230   .
if(f71_2=      2222   )ocup95=      2230   .
if(f71_2=      2230   )ocup95=      3241   .
if(f71_2=      2250   )ocup95=      2223   .
if(f71_2=      2261   )ocup95=      2222   .
if(f71_2=      2262   )ocup95=      2224   .
if(f71_2=      2264   )ocup95=      3226   .
if(f71_2=      2265   )ocup95=      3223   .
if(f71_2=      2266   )ocup95=      3226   .
if(f71_2=      2267   )ocup95=      3224.
if(f71_2=      2269   )ocup95=      3226   .
if(f71_2=      2320   )ocup95=      2312   .
if(f71_2=      2330   )ocup95=      2321   .
if(f71_2=      2341)ocup95= 2331   .
if(f71_2=      2341)ocup95= 3310.
if(f71_2=      2342   )ocup95=      2332   .
if(f71_2=      2342   )ocup95=      3320   .
if(f71_2=      2351   )ocup95=      2351   .
if(f71_2=      2352   )ocup95=      2340   .
if(f71_2=      2353   )ocup95=      2359   .
if(f71_2=      2354   )ocup95=      2359   .
if(f71_2=      2355   )ocup95=      2359   .
if(f71_2=      2356   )ocup95=      2359   .
if(f71_2=      2359   )ocup95=      2321   .
if(f71_2=      2411   )ocup95=      2411   .
if(f71_2=      2412   )ocup95=      2419   .
if(f71_2=      2413   )ocup95=      2419   .
if(f71_2=      2421   )ocup95=      2419   .
if(f71_2=      2422   )ocup95=      2419   .
if(f71_2=      2423   )ocup95=      2412   .
if(f71_2=      2424   )ocup95=      2412   .
if(f71_2=      2431   )ocup95=      2419   .
if(f71_2=      2432   )ocup95=      2419   .
if(f71_2=      2433   )ocup95=      3415   .
if(f71_2=      2434   )ocup95=      3415   .
if(f71_2=      2511   )ocup95=      2131   .
if(f71_2=      2512   )ocup95=      2131   .
if(f71_2=      2513   )ocup95=      3118   .
if(f71_2=      2514   )ocup95=      2132   .
if(f71_2=      2619   )ocup95=      2139   .
if(f71_2=      2521   )ocup95=      2131   .
if(f71_2=      2522   )ocup95=      2131   .
if(f71_2=      2523   )ocup95=      2131   .
if(f71_2=      2529   )ocup95=      2139   .
if(f71_2=      2611   )ocup95=      2421   .
if(f71_2=      2612   )ocup95=      2422   .
if(f71_2=      2619   )ocup95=      2429   .
if(f71_2=      2621   )ocup95=      2431   .
if(f71_2=      2622   )ocup95=      2432   .
```

```
if(f71_2=     2631  )ocup95=     2441  .
if(f71_2=     2632  )ocup95=     2442  .
if(f71_2=     2633  )ocup95=     2443  .
if(f71_2=     2634  )ocup95=     2445  .
if(f71_2=     2635  )ocup95=     2446  .
if(f71_2=     2636  )ocup95=     2460  .
if(f71_2=     2641  )ocup95=     2451  .
if(f71_2=     2642  )ocup95=     2451  .
if(f71_2=     2643  )ocup95=     2444  .
if(f71_2=     2651  )ocup95=     2452  .
if(f71_2=     2652  )ocup95=     2453.
if(f71_2=     2653  )ocup95=     3473  .
if(f71_2=     2654  )ocup95=     2455  .
if(f71_2=     2655  )ocup95=     2455  .
if(f71_2=     2656  )ocup95=     3472  .
if(f71_2=     2659  )ocup95=     3474  .
if(f71_2=     3111  )ocup95=     3111  .
if(f71_2=     3112  )ocup95=     3112  .
if(f71_2=     3113  )ocup95=     3113  .
if(f71_2=     3114  )ocup95=     3114  .
if(f71_2=     3115  )ocup95=     3115  .
if(f71_2=     3116  )ocup95=     3116  .
if(f71_2=     3117  )ocup95=     3117  .
if(f71_2=     3118  )ocup95=     3118  .
if(f71_2=     3119  )ocup95=     3119  .
if(f71_2=     3121  )ocup95=     8112  .
if(f71_2=     3122  )ocup95=     8232  .
if(f71_2=     3123  )ocup95=     7122  .
if(f71_2=     3131  )ocup95=     8161  .
if(f71_2=     3132  )ocup95=     8163  .
if(f71_2=     3133  )ocup95=     8153  .
if(f71_2=     3134  )ocup95=     8155  .
if(f71_2=     3135  )ocup95=     8123  .
if(f71_2=     3139  )ocup95=     8142  .
if(f71_2=     3141  )ocup95=     3211  .
if(f71_2=     3142  )ocup95=     3212  .
if(f71_2=     3143  )ocup95=     3212  .
if(f71_2=     3151  )ocup95=     3143  .
if(f71_2=     3152  )ocup95=     4136  .
if(f71_2=     3153  )ocup95=     3143  .
if(f71_2=     3154  )ocup95=     3144  .
if(f71_2=     3155  )ocup95=     3145  .
if(f71_2=     3211  )ocup95=     3134  .
if(f71_2=     3212  )ocup95=     3134  .
if(f71_2=     3213  )ocup95=     3228  .
if(f71_2=     3214  )ocup95=     7311  .
if(f71_2=     3221  )ocup95=     3231  .
if(f71_2=     3230  )ocup95=     3241  .
if(f71_2=     3240  )ocup95=     3227  .
if(f71_2=     3251  )ocup95=     3225  .
if(f71_2=     3252  )ocup95=     4143  .
```

```
if(f71_2=      3253  )ocup95=      3221  .
if(f71_2=      3254  )ocup95=      3224  .
if(f71_2=      3255  )ocup95=      3226  .
if(f71_2=      3256  )ocup95=      3221  .
if(f71_2=      3257  )ocup95=      3152  .
if(f71_2=      3259  )ocup95=      3226  .
if(f71_2=      3311  )ocup95=      3411  .
if(f71_2=      3312  )ocup95=      4122  .
if(f71_2=      3313  )ocup95=      3433  .
if(f71_2=      3314  )ocup95=      4216  .
if(f71_2=      3315  )ocup95=      3417  .
if(f71_2=      3321  )ocup95=      3412  .
if(f71_2=      3322  )ocup95=      3415  .
if(f71_2=      3323  )ocup95=      3416  .
if(f71_2=      3324  )ocup95=      3421  .
if(f71_2=      3331  )ocup95=      3422  .
if(f71_2=      3332  )ocup95=      3429  .
if(f71_2=      3333  )ocup95=      3423  .
if(f71_2=      3334  )ocup95=      3413  .
if(f71_2=      3339  )ocup95=      3429  .
if(f71_2=      3341  )ocup95=      4190  .
if(f71_2=      3342  )ocup95=      2429  .
if(f71_2=      3343  )ocup95=      4115  .
if(f71_2=      3343  )ocup95=      3439  .
if(f71_2=      3344  )ocup95=      4115  .
if(f71_2=      3351  )ocup95=      3442  .
if(f71_2=      3352  )ocup95=      3442  .
if(f71_2=      3353  )ocup95=      3443  .
if(f71_2=      3354  )ocup95=      3444  .
if(f71_2=      3355  )ocup95=      3450  .
if(f71_2=      3359  )ocup95=      3445  .
if(f71_2=      3412  )ocup95=      2419  .
if(f71_2=      3413  )ocup95=      3480  .
if(f71_2=      3421  )ocup95=      3475  .
if(f71_2=      3422  )ocup95=      3475  .
if(f71_2=      3423  )ocup95=      3475  .
if(f71_2=      3431  )ocup95=      3131  .
if(f71_2=      3432  )ocup95=      3471  .
if(f71_2=      3433  )ocup95=      3471  .
if(f71_2=      3434  )ocup95=      5122  .
if(f71_2=      3435  )ocup95=      3471  .
if(f71_2=      3511  )ocup95=      3121  .
if(f71_2=      3512  )ocup95=      3121  .
if(f71_2=      3513  )ocup95=      3121  .
if(f71_2=      3514  )ocup95=      3121  .
if(f71_2=      3521  )ocup95=      3133  .
if(f71_2=      3522  )ocup95=      3114  .
if(f71_2=      4110  )ocup95=      4190  .
if(f71_2=      4120  )ocup95=      4115  .
if(f71_2=      4131  )ocup95=      4112  .
if(f71_2=      4132  )ocup95=      4113  .
```

```
if(f71_2=      4211  )ocup95=      4212  .
if(f71_2=      4212  )ocup95=      4213  .
if(f71_2=      4213  )ocup95=      4214  .
if(f71_2=      4214  )ocup95=      4215  .
if(f71_2=      4221  )ocup95=      3414  .
if(f71_2=      4222  )ocup95=      4223  .
if(f71_2=      4223  )ocup95=      4223  .
if(f71_2=      4224  )ocup95=      4222  .
if(f71_2=      4225  )ocup95=      4222  .
if(f71_2=      4226  )ocup95=      4222  .
if(f71_2=      4227  )ocup95=      4216  .
if(f71_2=      4229  )ocup95=      4190  .
if(f71_2=      4311  )ocup95=      4121  .
if(f71_2=      4312  )ocup95=      4122  .
if(f71_2=      4313  )ocup95=      4131  .
if(f71_2=      4321  )ocup95=      4131  .
if(f71_2=      4322  )ocup95=      4132  .
if(f71_2=      4323  )ocup95=      4133  .
if(f71_2=      4411  )ocup95=      4141  .
if(f71_2=      4412  )ocup95=      4190  .
if(f71_2=      4413  )ocup95=      4143  .
if(f71_2=      4415  )ocup95=      4141  .
if(f71_2=      4416  )ocup95=      4190  .
if(f71_2=      4419  )ocup95=      4141  .
if(f71_2=      5111  )ocup95=      5111  .
if(f71_2=      5111  )ocup95=      5111  .
if(f71_2=      5112  )ocup95=      5112  .
if(f71_2=      5113  )ocup95=      5113  .
if(f71_2=      5120  )ocup95=      5122  .
if(f71_2=      5131  )ocup95=      5123  .
if(f71_2=      5132  )ocup95=      5123  .
if(f71_2=      5141  )ocup95=      5141  .
if(f71_2=      5142  )ocup95=      5141  .
if(f71_2=      5151  )ocup95=      5121  .
if(f71_2=      5152  )ocup95=      5121  .
if(f71_2=      5153  )ocup95=      9141  .
if(f71_2=      5161  )ocup95=      5151  .
if(f71_2=      5162  )ocup95=      5142  .
if(f71_2=      5163  )ocup95=      5143  .
if(f71_2=      5164  )ocup95=      9151  .
if(f71_2=      5165  )ocup95=      3340  .
if(f71_2=      5169  )ocup95=      9171  .
if(f71_2=      5211  )ocup95=      5230  .
if(f71_2=      5212  )ocup95=      9111  .
if(f71_2=      5221  )ocup95=      1310  .
if(f71_2=      5222  )ocup95=      5221  .
if(f71_2=      5223  )ocup95=      5221  .
if(f71_2=      5243  )ocup95=      9113  .
if(f71_2=      5244  )ocup95=      9113  .
if(f71_2=      5245  )ocup95=      5221  .
if(f71_2=      5246  )ocup95=      5221  .
```

```
if(f71_2=      5249  )ocup95=      5222  .
if(f71_2=      5311  )ocup95=      5131  .
if(f71_2=      5312  )ocup95=      5132  .
if(f71_2=      5321  )ocup95=      5132  .
if(f71_2=      5322  )ocup95=      5133  .
if(f71_2=      5329  )ocup95=      5141  .
if(f71_2=      5411  )ocup95=      5161  .
if(f71_2=      5412  )ocup95=      5162  .
if(f71_2=      5413  )ocup95=      5163  .
if(f71_2=      5414  )ocup95=      5169  .
if(f71_2=      5419  )ocup95=      9152  .
if(f71_2=      5419  )ocup95=      5169  .
if(f71_2=      6111  )ocup95=      6111  .
if(f71_2=      6112  )ocup95=      6112  .
if(f71_2=      6113  )ocup95=      6113  .
if(f71_2=      6114  )ocup95=      6114  .
if(f71_2=      6121  )ocup95=      6121  .
if(f71_2=      6122  )ocup95=      6122  .
if(f71_2=      6129  )ocup95=      6129  .
if(f71_2=      6130  )ocup95=      6130  .
if(f71_2=      6210  )ocup95=      6141  .
if(f71_2=      6221  )ocup95=      6151  .
if(f71_2=      6222  )ocup95=      6152  .
if(f71_2=      6223  )ocup95=      6153  .
if(f71_2=      6224  )ocup95=      6159  .
if(f71_2=      6310  )ocup95=      6210  .
if(f71_2=      6320  )ocup95=      6210  .
if(f71_2=      6330  )ocup95=      6210  .
if(f71_2=      6340  )ocup95=      6210  .
if(f71_2=      7111  )ocup95=      7121  .
if(f71_2=      7112  )ocup95=      7122  .
if(f71_2=      7113  )ocup95=      7113  .
if(f71_2=      7114  )ocup95=      7123  .
if(f71_2=      7115  )ocup95=      7124  .
if(f71_2=      7119  )ocup95=      7129  .
if(f71_2=      7121  )ocup95=      7131  .
if(f71_2=      7122  )ocup95=      7132  .
if(f71_2=      7122  )ocup95=      7132  .
if(f71_2=      7123  )ocup95=      7133  .
if(f71_2=      7124  )ocup95=      7134  .
if(f71_2=      7125  )ocup95=      7135  .
if(f71_2=      7126  )ocup95=      7136  .
if(f71_2=      7127  )ocup95=      7134  .
if(f71_2=      7131  )ocup95=      7141  .
if(f71_2=      7132  )ocup95=      7142  .
if(f71_2=      7133  )ocup95=      7143  .
if(f71_2=      7211  )ocup95=      7211  .
if(f71_2=      7213  )ocup95=      7213  .
if(f71_2=      7214  )ocup95=      7214  .
if(f71_2=      7215  )ocup95=      7129  .
if(f71_2=      7221  )ocup95=      7221  .
```

```
if(f71_2=      7222  )ocup95=      7222  .
if(f71_2=      7223  )ocup95=      8211  .
if(f71_2=      7224  )ocup95=      8211  .
if(f71_2=      7231  )ocup95=      7231  .
if(f71_2=      7232  )ocup95=      7232  .
if(f71_2=      7233  )ocup95=      7233  .
if(f71_2=      7234  )ocup95=      7231  .
if(f71_2=      7311  )ocup95=      7311  .
if(f71_2=      7312  )ocup95=      7312  .
if(f71_2=      7313  )ocup95=      7313  .
if(f71_2=      7314  )ocup95=      7321  .
if(f71_2=      7315  )ocup95=      7322  .
if(f71_2=      7316  )ocup95=      7324  .
if(f71_2=      7317  )ocup95=      7424  .
if(f71_2=      7318  )ocup95=      7432  .
if(f71_2=      7319  )ocup95=      7331  .
if(f71_2=      7321  )ocup95=      7341  .
if(f71_2=      7322  )ocup95=      7341  .
if(f71_2=      7323  )ocup95=      7345  .
if(f71_2=      7411  )ocup95=      7137  .
if(f71_2=      7412  )ocup95=      7241  .
if(f71_2=      7413  )ocup95=      7245  .
if(f71_2=      7421  )ocup95=      7243  .
if(f71_2=      7422  )ocup95=      7242  .
if(f71_2=      7511  )ocup95=      7410  .
if(f71_2=      7512  )ocup95=      7412  .
if(f71_2=      7514  )ocup95=      7414  .
if(f71_2=      7515  )ocup95=      7415  .
if(f71_2=      7116  )ocup95=      7416  .
if(f71_2=      7521  )ocup95=      7421  .
if(f71_2=      7522  )ocup95=      7423  .
if(f71_2=      7523  )ocup95=      8240  .
if(f71_2=      7531  )ocup95=      7433.
if(f71_2=      7532  )ocup95=      7435.
if(f71_2=      7533  )ocup95=      7436  .
if(f71_2=      7534  )ocup95=      7436  .
if(f71_2=      7535  )ocup95=      7440  .
if(f71_2=      7536  )ocup95=      7442  .
if(f71_2=      7541  )ocup95=      7216  .
if(f71_2=      7542  )ocup95=      7112  .
if(f71_2=      7543  )ocup95=      7112  .
if(f71_2=      7544  )ocup95=      7143  .
if(f71_2=      7549  )ocup95=      7322  .
if(f71_2=      8111  )ocup95=      8111  .
if(f71_2=      8112  )ocup95=      8112  .
if(f71_2=      8113  )ocup95=      8113  .
if(f71_2=      8114  )ocup95=      8214  .
if(f71_2=      8121  )ocup95=      8124  .
if(f71_2=      8121  )ocup95=      8122  .
if(f71_2=      8122  )ocup95=      8223  .
if(f71_2=      8131  )ocup95=      8154  .
```

```
if(f71_2=      8132  )ocup95=      8132  .
if(f71_2=      8141  )ocup95=      8231  .
if(f71_2=      8142  )ocup95=      8232  .
if(f71_2=      8151  )ocup95=      8261  .
if(f71_2=      8152  )ocup95=      8262  .
if(f71_2=      8153  )ocup95=      8263  .
if(f71_2=      8154  )ocup95=      8264  .
if(f71_2=      8155  )ocup95=      8265  .
if(f71_2=      8156  )ocup95=      8266  .
if(f71_2=      8157  )ocup95=      8264  .
if(f71_2=      8159  )ocup95=      8269  .
if(f71_2=      8160  )ocup95=      8274  .
if(f71_2=      8171  )ocup95=      8143  .
if(f71_2=      8171  )ocup95=      8143  .
if(f71_2=      8172  )ocup95=      8141  .
if(f71_2=      8181  )ocup95=      8131  .
if(f71_2=      8182  )ocup95=      8162  .
if(f71_2=      8183  )ocup95=      8290  .
if(f71_2=      8189  )ocup95=      8213  .
if(f71_2=      8211  )ocup95=      8281  .
if(f71_2=      8212  )ocup95=      8283  .
if(f71_2=      8219  )ocup95=      8286  .
if(f71_2=      8311  )ocup95=      8311  .
if(f71_2=      8312  )ocup95=      8312  .
if(f71_2=      8321  )ocup95=      8321  .
if(f71_2=      8322  )ocup95=      8322  .
if(f71_2=      8331  )ocup95=      8323  .
if(f71_2=      8332  )ocup95=      8324  .
if(f71_2=      8341  )ocup95=      8331  .
if(f71_2=      8342  )ocup95=      8332  .
if(f71_2=      8341  )ocup95=      8331  .
if(f71_2=      8342  )ocup95=      8332  .
if(f71_2=      8343  )ocup95=      8333  .
if(f71_2=      8344  )ocup95=      8334  .
if(f71_2=      8350  )ocup95=      8340  .
if(f71_2=      9111  )ocup95=      9131  .
if(f71_2=      9112  )ocup95=      9132  .
if(f71_2=      9121  )ocup95=      9133  .
if(f71_2=      9122  )ocup95=      9142  .
if(f71_2=      9129  )ocup95=      9142  .
if(f71_2=      9211  )ocup95=      9211  .
if(f71_2=      9212  )ocup95=      9211  .
if(f71_2=      9214  )ocup95=      9312  .
if(f71_2=      9215  )ocup95=      9212  .
if(f71_2=      9216  )ocup95=      9213  .
if(f71_2=      9311  )ocup95=      9311  .
if(f71_2=      9312  )ocup95=      9312  .
if(f71_2=      9313  )ocup95=      9313  .
if(f71_2=      9321  )ocup95=      9322  .
if(f71_2=      9329  )ocup95=      9322  .
if(f71_2=      9332  )ocup95=      9332  .
```

```
if(f71_2=      9333  )ocup95=      9333  .
if(f71_2=      9334  )ocup95=      5221  .
if(f71_2=      9411  )ocup95=      5122  .
if(f71_2=      9412  )ocup95=      5122  .
if(f71_2=      9510  )ocup95=      9113  .
if(f71_2=      9520  )ocup95=      9112  .
if(f71_2=      9611  )ocup95=      9161  .
if(f71_2=      9612  )ocup95=      9161  .
if(f71_2=      9613  )ocup95=      9162  .
if(f71_2=      9621  )ocup95=      9151  .
if(f71_2=      9622  )ocup95=      9162  .
if(f71_2=      9622  )ocup95=      9152  .
if(f71_2=      9622  )ocup95=      9132  .
if(f71_2=      9623  )ocup95=      9153  .
if(f71_2=      9624  )ocup95=      9212  .
if(f71_2=      9629  )ocup95=      9162  .
if(f71_2=      1219  )ocup95=      1231  .
if(f71_2=      1321  )ocup95=      1210  .
if(f71_2=      1323  )ocup95=      1210  .
if(f71_2=      1324  )ocup95=      1210  .
if(f71_2=      1342  )ocup95=      1210  .
if(f71_2=      1343  )ocup95=      1210  .
if(f71_2=      1346  )ocup95=      1231  .
if(f71_2=      1349  )ocup95=      1239  .
if(f71_2=      1411  )ocup95=      1210  .
if(f71_2=      1412  )ocup95=      1239  .
if(f71_2=      1439  )ocup95=      1239  .
if(f71_2=      2263  )ocup95=      2412  .
if(f71_2=      2310  )ocup95=      2311  .
if(f71_2=      2341  )ocup95=      2331  .
if(f71_2=      2341  )ocup95=      3310  .
if(f71_2=      2519  )ocup95=      2139  .
if(f71_2=      3411  )ocup95=      3432  .
if(f71_2=      5230  )ocup95=      4211  .
if(f71_2=      5241  )ocup95=      5210  .
if(f71_2=      5242  )ocup95=      5222  .
if(f71_2=      6123  )ocup95=      6123  .
if(f71_2=      7513  )ocup95=      7413  .
if(f71_2=      7516  )ocup95=      7416  .
if(f71_2=      7531  )ocup95=      7433  .
if(f71_2=      7532  )ocup95=      7435  .
if(f71_2=      7533  )ocup95=      7436  .
if(f71_2=      8143  )ocup95=      8253  .
if(f71_2=      9123  )ocup95=      9142  .
if(f71_2=      9213  )ocup95=      9211  .
if(f71_2=      7212  )ocup95=      7212.
EXECUTE.

*recodificación de ocupación cnuo 95 a 2 y 3 digitos.

VARIABLE LABELS ocup95 "ocupacion 95".
```

```
Compute ocup_3= trunc(ocup95/10).
execute.

VARIABLE LABELS ocup_3 "ocupacion 3 digitos".

Compute ocup_2= trunc(ocup95 / 100).
execute.

VARIABLE LABELS ocup_2 "ocupacion 2 digitos".

*generacion de ocupPAtorrado.

If any (ocup_2, 11,12) ocup_agr=1.
If ocup_2=13 ocup_agr=2.
If any(ocup_2, 21,22) or (ocup_3=11) ocup_agr=3.
If any(ocup_2,23,31,32,33,34) ocup_agr=4.
If any (ocup_2, 41,42,52) ocup_agr=5.
If any (ocup_2, 43, 61, 72, 73, 74, 81, 82, 83) or (ocup_3=12) ocup_agr= 6.
If any (ocup_2,62,91,92,93) and (ocup95 ne 9131) ocup_agr=7.
If ocup95=9131 ocup_agr=8.
If ocup_2=99 ocup_agr=9.
If ocup_3=511 ocup_agr=5.
If ocup_3=512 ocup_agr=5.
If any(ocup_3, 513, 515, 516) ocup_agr=6.
If any(ocup95, 5141, 5143, 5149, 5140) ocup_agr=6.
If any(ocup95, 5142, 7129, 7122, 7124, 7120) ocup_agr=7.
If any(ocup95, 7121, 7123) ocup_agr=6.
If ocup95=7123 ocup_agr=6.
If  any(ocup_3, 711, 713, 714) ocup_agr=6.
If  any(ocup_3, 243, 245, 246) ocup_agr=4.
If any(ocup_3, 241, 242, 244) ocup_agr=3.
Execute.

alter type ocup_agr(f1.0).

Value labels  ocup_agr
1	Empresarios, directores de empresas y funcionarios públicos superiores
2	Propietarios de establecimientos
3	Profesionales en función específica
4	Técnicos, docentes y supervisores
5	Empleados y vendedores
6	Trabajadores especializados
7	Trabajadores no especializados
8	Empleados domésticos
9	No especificada.
EXECUTE.
VARIABLE LABELS ocup_agr "tareas que realiza".

* recodificacion categoria de la ocupacion
```

```
if(f73=1)ocup_cat=2.
if(f73=2)ocup_cat=1.
if(f73=4)ocup_cat=5.
if(f73=5)ocup_cat=6.
if(f73=6)ocup_cat=6..
VALUE LABELS ocup_cat 2"Asalariado privado", 1"Asalariado publico", 5"Empleador",
6"Cuenta propista".
EXECUTE.
VARIABLE LABELS ocup_cat "posición dentro de la empresa".

*recodificación de variable tamaño establecimiento

if(f77=1)tam_estab=1.
if(f77=2)tam_estab=1.
if(f77=3)tam_estab=2.
if(f77=5)tam_estab=2.
if(f77=6)tam_estab=2.
if(f77=7)tam_estab=2.
VALUE LABELS tam_estab 1"hasta cuatro empleados", 2"cinco o mas empleados".
EXECUTE.
VARIABLE LABELS tam_estab "cantidad de empleados".

*esquema de Susana Torrado para 12 categorias

If (ocup_agr=1 and ocup_cat=5 and  tam_estab=2) clas_ocup_12=1.
If (ocup_agr=1 and ocup_cat=5 and  tam_estab=1) clas_ocup_12=5.
If (ocup_agr=1 and ocup_cat=2 and  tam_estab=2) clas_ocup_12=1.
If (ocup_agr=1 and ocup_cat=2 and  tam_estab=1) clas_ocup_12=4.
If (ocup_agr=1 and ocup_cat=1) clas_ocup_12=4.
If  (ocup_agr=1 and  ocup_cat=6) clas_ocup_12=5.

If (ocup_agr=2 and ocup_cat=5 and  tam_estab=2) clas_ocup_12=3.
If (ocup_agr=2 and ocup_cat=5 and  tam_estab=1) clas_ocup_12=5.
If (ocup_agr=2 and ocup_cat=2) clas_ocup_12=4.
If  (ocup_agr=2  and  ocup_cat=1)  clas_ocup_12=4.
If (ocup_agr=2 and ocup_cat=6) clas_ocup_12=5.

If (ocup_agr=3) clas_ocup_12=2.

If (ocup_agr=4 and ocup_cat=5 and  tam_estab=2) clas_ocup_12=3.
If (ocup_agr=4 and ocup_cat=5 and  tam_estab=1) clas_ocup_12=5.
If (ocup_agr=4 and ocup_cat=2) clas_ocup_12=4.
If  (ocup_agr=4  and  ocup_cat=1)  clas_ocup_12=4.
If  (ocup_agr=4 and  ocup_cat=6) clas_ocup_12=5.

If (ocup_agr=5 and ocup_cat=5 and  tam_estab=2) clas_ocup_12=3.
If (ocup_agr=5 and ocup_cat=5 and  tam_estab=1) clas_ocup_12=5.
If (ocup_agr=5 and ocup_cat=2) clas_ocup_12=6.
If  (ocup_agr=5  and  ocup_cat=1)  clas_ocup_12=6.
If  (ocup_agr=5 and  ocup_cat=6) clas_ocup_12=5.
```

```
If (ocup_agr=6 and ocup_cat=5 and  tam_estab=2) clas_ocup_12=3.
If (ocup_agr=6 and ocup_cat=5 and  tam_estab=1) clas_ocup_12=5.
If (ocup_agr=6 and ocup_cat=2) clas_ocup_12=8.
If (ocup_agr=6 and ocup_cat=1) clas_ocup_12=8.
If  (ocup_agr=6 and  ocup_cat=6) clas_ocup_12=7.

If (ocup_agr=7 and ocup_cat=5) clas_ocup_12=10.
If  (ocup_agr=7 and  ocup_cat=2) clas_ocup_12=9.
If  (ocup_agr=7 and  ocup_cat=1) clas_ocup_12=9.
If (ocup_agr=7 and ocup_cat=6) clas_ocup_12=10.

If ocup_agr=8 clas_ocup_12=11.

If ocup_agr=9 clas_ocup_12=12.
execute.

Value labels clas_ocup_12
1	Directores de empresas
2	Profesionales en función específica
3	Propietarios de pequeñas empresas
4	Cuadros técnicos y asimilados
5	Pequeños productores autónomos
6	Empleados administrativos y vendedores
7	Trabajadores especializados autónomos
8	Obreros calificados
9	Obreros no calificados
10	Peones autónomos
11	Empleados domésticos
12	Sin especificar.
execute.
VARIABLE LABELS clas_ocup_12 "clasificador socio-ocupacional 12 categorias".

*Esquema de Torrado para 8 categorías

RECODE clas_ocup_12 (1=1) (2=2) (3=3) (5=3) (4=4) (6=5) (12=8) (7 thru 8=6) (9 thru
11=7) INTO clas_ocup_8.
EXECUTE.

Value labels clas_ocup_8
1 Directores de empresas
2 Profesionales en función específica
3 Propietarios de pequeñas empresas y pequeños productores autónomos
4 Cuadros técnicos y asimilados
5 Empleados administrativos y vendedores
6 Trabajadores calificados
7 Trabajadores no calificados
8 Sin especificar.
EXECUTE.
VARIABLE LABELS clas_ocup_8 "Clasificador socio-ocupacional 8 categorias".

*Esquema de Torrado para 6 categorías
```

```
RECODE clas_ocup_8 (1 thru 2=1) (3=1) (4=2) (5=3) (6=4) (7=5) (8=6) INTO
clas_ocup_6.
 EXECUTE.

Value labels clas_ocup_6
1 Clase alta
2 Clase media alta
3 Clase media rutinaria
4 Clase trabajadora calificada
5 Clase trabajadora no calificada
6 Sin especificar.
Execute.
VARIABLE LABELS clas_ocup_6 "Clasificador socio-ocupacional 6 categorias".

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
RECODE clas_ocup_6 (SYSMIS=6).
EXECUTE.

**población económicamente activa

IF (f66 = 1 | f68 = 1 | f107 = 1 | f109 = 1) PEA=1.
EXECUTE.

RECODE PEA (SYSMIS=0).
EXECUTE.

value labels PEA
1 actividad
0 inactividad.
execute.

FILTER OFF.
USE ALL.
SELECT IF (PEA = 1).
EXECUTE.

**situación de actividad

IF (f66 = 2 & f68 = 2 & (f107 = 1 | f109 = 1)) situacion_actividad=0.
EXECUTE.

IF (f66 = 1 | f68 = 1) situacion_actividad=1.
EXECUTE.

value labels situacion_actividad
0 desocupado
1 ocupado.
execute.

**ponderar casos
```

```
WEIGHT BY pesoano.

***tablas de contingencia

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
CROSSTABS
  /TABLES=situacion_actividad BY etnia
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT COLUMN
  /COUNT ROUND CELL.

**filtro situacion actividad

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(situacion_actividad = 1).
VARIABLE LABELS filter_$ 'tasa_ocupacion = 0 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

**analisis de tablas

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
CROSSTABS
  /TABLES=e26 BY etnia
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT COLUMN
  /COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS
  /TABLES=region BY etnia
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT COLUMN
  /COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS
  /TABLES=zona_mvd BY etnia
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT COLUMN
  /COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS
  /TABLES=nivel_educativo BY etnia
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
```

```
  /CELLS=COUNT COLUMN
  /COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS
  /TABLES=clas_ocup_6 BY etnia
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT COLUMN
  /COUNT ROUND CELL.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
CROSSTABS
  /TABLES=clas_ocup_6 BY etnia BY nivel_educativo
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT COLUMN
  /COUNT ROUND CELL.

FILTER OFF.
USE ALL.
EXECUTE.

**Ingreso mensual por empleo mejor pago

COMPUTE ingreso_ocup_aux=g126_1 + g126_2 + g126_3 + g126_4 + g126_5 +
g126_6 + g126_7 + g126_8 + g127_3
    + g128_1 + g129_2 + g130_1 + g131_1 + g133_1 + g133_2 .
EXECUTE.

*Ingreso logaritmizado

COMPUTE ln_ingresos=Ln(ingreso_ocup_aux).
EXECUTE.

*comparación de medias

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
MEANS TABLES=ingreso_ocup_aux BY etnia BY clas_ocup_6
  /CELLS=MEAN.

*recodifico sexo

RECODE e26 (2=0).
EXECUTE.

value labels e26
1 hombre
0 mujer.
execute.

*dummy etnia
```

```
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
COMPUTE afro=etnia = 1.
EXECUTE.

COMPUTE afro_no_principal=etnia = 2.
EXECUTE.

*dummy nivel_educativo

COMPUTE primaria=nivel_educativo = 1.
EXECUTE.

COMPUTE ciclo_basico=nivel_educativo = 2.
EXECUTE.

COMPUTE bachillerato=nivel_educativo = 3.
EXECUTE.

*funcion de Mincer

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
COMPUTE anios_escolaridad=e51_2 + e51_4 + e51_5 + e51_6 + e51_8 + e51_9 +
e51_11.
EXECUTE.

RECODE anios_escolaridad (6=6) (7=7) (8=8) (9=9) (10=10) (11=11) (12=12) (13=13)
(14=14) (15=15)
   (16=16) (17=17) (18=18) (19=19) (20 thru 30=20).
EXECUTE.

COMPUTE exp_potencial=e27 - anios_escolaridad - 6.
EXECUTE.

COMPUTE exp_potencial2=exp_potencial*exp_potencial.
EXECUTE.

**regresion

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(situacion_actividad = 1 & ingreso_ocup_aux>0).
VARIABLE LABELS filter_$ 'tasa_ocupacion = 0 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
```

```
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT ln_ingresos
  /METHOD=ENTER anios_escolaridad exp_potencial exp_potencial2.

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT ln_ingresos
  /METHOD=ENTER anios_escolaridad exp_potencial exp_potencial2 afro
afro_no_principal.

**comparación de medias

MEANS TABLES=ingreso_ocup_aux BY etnia BY clas_ocup_6
  /CELLS=MEAN VAR SEMEAN.

FILTER OFF.
USE ALL.
EXECUTE.

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(situacion_actividad = 1 & ingreso_ocup_aux>0 &
clas_ocup_6=1).
VARIABLE LABELS filter_$ 'tasa_ocupacion = 0 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

ONEWAY ingreso_ocup_aux BY etnia
  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
  /MISSING ANALYSIS
  /POSTHOC=TUKEY BONFERRONI GH ALPHA(0.05).

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(situacion_actividad = 1 & ingreso_ocup_aux>0 &
clas_ocup_6=2).
VARIABLE LABELS filter_$ 'tasa_ocupacion = 0 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

ONEWAY ingreso_ocup_aux BY etnia
  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
  /MISSING ANALYSIS
  /POSTHOC=TUKEY BONFERRONI GH ALPHA(0.05).
```

```
USE ALL.
COMPUTE filter_$=(situacion_actividad = 1 & ingreso_ocup_aux>0 &
clas_ocup_6=3).
VARIABLE LABELS filter_$ 'tasa_ocupacion = 0 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

ONEWAY ingreso_ocup_aux BY etnia
  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
  /MISSING ANALYSIS
  /POSTHOC=TUKEY BONFERRONI GH ALPHA(0.05).

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(situacion_actividad = 1 & ingreso_ocup_aux>0 &
clas_ocup_6=4).
VARIABLE LABELS filter_$ 'tasa_ocupacion = 0 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

ONEWAY ingreso_ocup_aux BY etnia
  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
  /MISSING ANALYSIS
  /POSTHOC=TUKEY BONFERRONI GH ALPHA(0.05).

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(situacion_actividad = 1 & ingreso_ocup_aux>0 &
clas_ocup_6=5).
VARIABLE LABELS filter_$ 'tasa_ocupacion = 0 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.

ONEWAY ingreso_ocup_aux BY etnia
  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
  /MISSING ANALYSIS
  /POSTHOC=TUKEY BONFERRONI GH ALPHA(0.05).

USE ALL.
COMPUTE filter_$=(situacion_actividad = 1 & ingreso_ocup_aux>0 &
clas_ocup_6=6).
VARIABLE LABELS filter_$ 'tasa_ocupacion = 0 (FILTER)'.
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.
FORMATS filter_$ (f1.0).
FILTER BY filter_$.
EXECUTE.
```

```
ONEWAY ingreso_ocup_aux BY etnia
  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY WELCH
  /MISSING ANALYSIS
  /POSTHOC=TUKEY BONFERRONI GH ALPHA(0.05).
```