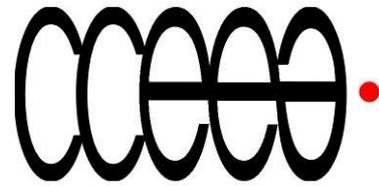




UNIVERSIDAD  
DE LA REPUBLICA  
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN

Tesis para optar al Título de Licenciadas en Economía

# UN ESTUDIO DE SEGREGACIÓN DE LOS HOMBRES AFRODESCENDIENTES EN EL MERCADO LABORAL URUGUAYO

Autoras:

ANI TASCHDJIAN SANDJIAN  
DANIELA VÁZQUEZ LEGGIADRO

Tutora:

MARISA BUCHELI  
(Profesor Agregado Grado 4, Departamento de Economía,  
Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República)

Montevideo, Uruguay  
2011

## ii. PÁGINA DE APROBACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICASY ADMINISTRACION

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la  
Monografía:

Título: Un estudio de segregación de los hombres afrodescendientes en el  
mercado laboral uruguayo

Autoras: Ani Taschdjian y Daniela Vázquez

Tutora: Marisa Bucheli

Carrera: Licenciatura en Economía, Plan 1990

Puntaje:

Tribunal:

Profesor.....(nombre y firma).

Profesor.....(nombre y firma).

Profesor.....(nombre y firma).

### iii. TABLA DE CONTENIDOS

1. Introducción .....	5
2. Revisión de la Literatura.....	8
2.1 Algunos conceptos teóricos.....	8
2.2. Estudios previos de discriminación y segregación .....	11
3. Metodología.....	17
4. Datos .....	23
4.1. Fuente de información .....	23
4.2. Población de estudio .....	24
4.3. Variables explicativas utilizadas .....	25
5. Resultados.....	34
5.1. Índice de disimilitud de Duncan .....	34
5.2. Modelos.....	36
5.3. Segregación y Discriminación .....	40
6. Conclusiones.....	43
Bibliografía.....	45
Anexo .....	50

#### iv. RESUMEN

En el contexto de inequidad racial que caracteriza a América Latina, la reciente aparición en las estadísticas oficiales de preguntas acerca de la raza de los individuos permite testear su validez para Uruguay. Para realizar una cuantificación de la diferencia salarial entre afrodescendientes y blancos, en este trabajo se estima una ecuación salarial tipo Mincer, integrando variables cuyo objetivo es capturar la discriminación salarial, tanto por la vía de segregación por ocupación, categoría de establecimiento y rama industrial así como por otras vías. Utilizando la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006, se encuentra que el salario por hora de los hombres afrodescendientes es en promedio un 24,8% menor que el de los blancos. Esta brecha en los salarios se compone fundamentalmente de 3 factores: 28,6% responde a segregación; 31,9% a discriminación que se canaliza por otras vías; y el resto a diferencias en las características de los trabajadores. En particular, son muy relevantes las diferencias en el capital humano: el 25,8% de la brecha se explica por la educación y la experiencia laboral.

Palabras clave: raza, discriminación, segregación ocupacional, brecha salarial

# 1.Introducción

---

Lo que motiva el presente trabajo es la escasa relevancia que se le ha asignado a la discriminación racial para el caso de Uruguay. Más allá de la difundida creencia de que Uruguay es la excepción al patrón que caracteriza a la mayoría de los países de América Latina en cuanto a la inequidad racial (Arocena & Aguiar, 2007), las estadísticas oficiales han incluido muy pocas veces en la historia preguntas de ascendencia racial. Este hecho puede haber contribuido a invisibilizar estadísticamente a las poblaciones no blancas (Bucheli & Cabella, 2007), haciendo que aunque existiera discriminación, no se la identificara como tal, o no se le diera la importancia que hoy se le da.

Esta investigación pretende aportar información acerca de la discriminación de la población afrodescendiente en el mercado laboral uruguayo, buscando evidencia de que el país no es ajeno a la realidad del resto de los países de América Latina (Atal, Ñopo, & Winder, 2009), pretendiendo ser un insumo para el debate sobre las posibles acciones de política tendientes a reducir las desigualdades raciales.

Bucheli y Porzecanski (2011) realizan un análisis de la discriminación racial, con los datos de la ENHA 2006, en el que dan cuenta de la segregación ocupacional, pero sin profundizar en su estudio. La intención

del presente trabajo es contribuir a la identificación y cuantificación de procesos de segregación dentro de las ocupaciones, categorías de establecimiento y ramas de actividad.

En este trabajo se descompone la brecha salarial entre blancos y afrodescendientes, siguiendo el método utilizado por Bayard et al (2003), basado en la estimación de una ecuación salarial tipo Mincer, utilizando los datos de la ENHA 2006. En el entendido de que la discriminación laboral puede tener origen tanto en la segregación (exclusión del grupo minoritario de determinados puestos de trabajo) como en otras formas de discriminación, se desagrega la brecha salarial en tres componentes: uno que capta las diferencias en las características de los individuos, otro que recoge la segregación en el mercado laboral y el último que captura la discriminación canalizada por otras vías distintas a la segregación. Así se estima el rol de las distintas dimensiones de la discriminación racial en la generación de la brecha salarial entre ambos grupos de población.

En el capítulo 2 se realiza una revisión de algunos conceptos y teorías al respecto de la discriminación y segregación, así como una recopilación bibliográfica de estudios realizados tanto para Estados Unidos, como para América Latina y en particular para Uruguay. En el capítulo 3 se detalla la metodología utilizada para la identificación y cuantificación de los resultados. En el capítulo 4 se describe la fuente de

información utilizada, así como las características de la población analizada y la construcción de algunas variables relevantes para la consecución de los objetivos del trabajo. En el capítulo 5 se presentan los resultados a los que se arriba, para presentar las conclusiones en el capítulo 6.

## 2. Revisión de la Literatura

---

### 2.1. Algunos conceptos teóricos

El presente trabajo profundiza en aspectos vinculados con la discriminación y segregación racial, por lo que consideramos preciso aclarar el significado y alcance de cada uno de los términos. En este apartado se realiza una revisión de las teorías al respecto más relevantes para la investigación, así como de algunas vinculaciones entre discriminación y segregación.

La OIT en 1958 en el Convenio Relativo a la Discriminación, elaboró la definición de discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958). Este trato desigual tiene efectos en múltiples aspectos relacionados con el empleo, en particular en las posibilidades de ascenso y las diferencias salariales (MIDEPLAN, 2008).

Entre las distintas modelizaciones de la discriminación, se encuentran los modelos de prejuicio basados en la idea original de Becker (Becker, 1957, 1971) y los de discriminación estadística (Aigner & Cain, 1977).

En el modelo de Becker (Becker, 1957, 1971), la discriminación salarial se explica sobre la base de las preferencias (prejuicios) de los empleadores, los consumidores o los compañeros de trabajo. En el modelo del empleador, éste está dispuesto a pagar por no contratar a un trabajador del grupo discriminado. Los trabajadores del grupo discriminado son contratados en primer lugar por los empleadores que no tienen prejuicio, que se benefician por el menor salario del grupo. La diferencia salarial observada en el mercado será igual a la disposición del último empleado a pagar por su prejuicio. Así, el modelo explica la brecha salarial por prejuicio y predice segregación entre empresas.

La llamada discriminación estadística (Aigner & Cain, 1977) tiene lugar cuando los empleadores utilizan información suplementaria (eventualmente creencias o estereotipos) sobre las características promedio del grupo (o algún otro estadístico de la distribución) al que pertenece el trabajador para tomar sus decisiones de contratación. En un mundo en que obtener información a la hora de contratar a un individuo es imperfecta (costosa), estas características suelen modelarse como verdaderas, para predecir su productividad. La discriminación surge

entonces de que individuos de misma productividad son tratados de forma diferente porque los estadísticos que resumen el comportamiento de los grupos a los que pertenecen son distintos.

Por otra parte, la decisión de invertir en capital humano es relevante en los estudios de discriminación. La teoría del capital humano analiza las decisiones de los individuos en la disyuntiva entre formarse académicamente o entrar al mercado laboral en un contexto de análisis de costo-beneficio. Si el retorno esperado de la inversión en capital humano para las minorías es menor que el de la mayoría, su decisión óptima de inversión tendrá lugar para un stock de capital educativo menor. Así, más allá de que el grupo minoritario puede sufrir discriminación previa al mercado laboral y por eso acumular menor capital educativo (y por ende, tener menor salario), la propia discriminación laboral lleva a obtener menor educación.

La segregación ocupacional es una vía por la que ocurre la discriminación salarial: consiste en la exclusión de determinado grupo de algunas ocupaciones que pagan mayores salarios. La desigual distribución entre ambos grupos considerados tiene que ver con la exclusión del grupo segregado de determinadas ocupaciones y su concentración en otras, cuya valoración, y consecuentemente sus salarios, son inferiores que los correspondientes al otro grupo.

La segregación ocupacional tiene implicaciones en la persistencia de las desigualdades entre grupos, principalmente las que tienen que ver con diferencias en los ingresos. Limita el acceso a puestos de trabajo de los individuos pertenecientes al grupo segregado, así como también, sus decisiones de inversión en capital humano.

Puede ocurrir además, lo formulado originalmente por Bergmann (1974), conocido como la hipótesis de *crowding*. Para el caso de la segregación racial, se puede interpretar como la exclusión de los afrodescendientes de trabajos típicamente de blancos, lo que conlleva su desplazamiento hacia ocupaciones típicamente de afrodescendientes. En este escenario, el salario ofrecido en esas ocupaciones tiende a disminuir debido a la sobreoferta de mano de obra generada, incluso si las calificaciones requeridas en ambos tipos de trabajo son las mismas.

## 2.2. Estudios previos de discriminación y segregación

En este apartado se sintetiza una recopilación bibliográfica de estudios realizados sobre discriminación y segregación racial, tanto para Estados Unidos, como para América Latina y en particular para Uruguay. Para el primer país, se sigue la síntesis de la literatura que hace Fugazza (2003); para América Latina la realizada por Atal, Ñopo, & Winder (2009)

además de algunos otros trabajos relevantes; y para Uruguay el trabajo de Bucheli & Porzecanski (2011), principal referente del tema para el país.

La mayoría de los estudios revisados analizan las brechas salariales entre los grupos, distinguiendo entre aquella parte que se debe a las características de los individuos y aquella que se debe a la discriminación. En muy pocos casos se intenta identificar qué parte de la discriminación laboral se debe a segregación de los grupos minoritarios.

Fugazza (2003) cita varios trabajos que llegan a conclusiones diferentes en el estudio de la discriminación para Estados Unidos. Entre ellos, el de Kahn & Sherer de 1988 encuentra que la compensación de los jugadores de básquetbol de ascendencia afro es un 20% menor que la de los blancos. Card & Krueger (1992), apoyan la idea de que la evolución de las diferencias salariales entre los grupos étnicos se ha visto afectada por la evolución de la calidad relativa de la educación. Card & Lemieux (1994) encuentran evidencia de que la brecha salarial capta otros efectos en adición a la diferencia en la productividad de los trabajadores. Sin embargo, Hellerstein, Neumark, & Troske (1999) no rechazan la igualdad de los salarios.

Acerca de la discriminación en etapas más tempranas de la participación en el mercado laboral, para Estados Unidos Fugazza (2003)

cita evidencia de que los hombres negros tienen mayor probabilidad de ser rechazados para un puesto de trabajo, que los hombres blancos.

En cuanto a la segregación, el mismo autor encuentra que para Estados Unidos hay poca evidencia de segregación racial o étnica en las ocupaciones y ramas industriales, en contraste con la segregación por establecimiento y por *job cell* (ocupaciones dentro de cada establecimiento) que resulta bastante pronunciada.

Respecto a la situación en América Latina, Arcand & d'Hombres (2004), encuentran presencia de discriminación en el mercado laboral brasilero. En especial con respecto a los salarios, aunque también encuentran que la duración del desempleo varía según el grupo étnico. Además plantean que la diferencia salarial se puede explicar en parte por la desigualdad en las oportunidades de los individuos para financiar la educación privada. Atal, Ñopo, & Winder (2009) recogen un trabajo de Lovell del año 2006, para el área urbana de San Pablo, en el que pese a las mejoras en la educación y el mayor acceso a empleos mejor pagos, los afrodescendientes continúan recibiendo menores salarios que los hombres blancos. Esa diferencia se explica sólo en una porción pequeña por diferencias en las dotaciones de capital humano.

Tanto para Chile, como para Guatemala, México y Perú, Atal, Ñopo & Winder (2009) recogen abundante evidencia de que existe discriminación racial que perjudica a los indígenas. La educación, tanto en calidad como en cantidad de años, juega un rol clave en la desigualdad del ingreso observada, pero también, aunque en menor medida, la discriminación salarial y en particular, la segregación ocupacional. La exclusión juega un rol importante para explicar la desigualdad de los ingresos: los pueblos indígenas encuentran dificultades en los procesos de acumulación de capital humano.

Luego de esta revisión que hacen de la evidencia para la región, estudian 18 países de América Latina, analizando la brecha salarial entre géneros, así como entre razas. Para esto último se concentran solamente en 7 de ellos (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú) que son los que, al momento de realizar el análisis, contaban con datos sobre etnicidad. Si bien los autores encuentran una heterogeneidad importante entre países, hay un patrón común en cuanto a la brecha salarial entre grupos étnicos. Las minorías indígenas y afrodescendientes ganan en promedio 39,5% menos que la población blanca, cuando las personas tienen la misma edad y género, brecha que se reduce a 28% cuando se controla por el nivel educativo (el nivel de educación representa una cuarta parte de la diferencia salarial). Luego de controlar por el resto de las características, casi un tercio de la brecha, queda sin

explicar. Además, encuentran evidencia de que “...las minorías étnicas en la región se enfrentan a ‘techos de cristal’, barreras de acceso a posiciones de alta remuneración.” (Atal, Ñopo, & Winder, 2009: 45).

Estos resultados se modifican al analizar los países separadamente: en aquellos con una brecha grande de nivel de instrucción entre mayorías y minorías, es menor la porción de la brecha salarial que queda sin explicar; pero en países con una brecha educacional pequeña, la porción de la brecha salarial inexplicada se mantiene igual. Brasil es el país con la mayor brecha salarial por raza (después de controlar por género, edad y nivel educativo), mientras que Ecuador es el que menor brecha presenta, en comparación con los otros países que conforman la muestra.

En el caso de Uruguay, el principal antecedente sobre el tema es el estudio de Bucheli & Porzecanski (2011), que pone el foco en analizar las diferencias salariales entre los trabajadores afrodescendientes y los blancos. Los autores encuentran que la discriminación en el mercado laboral explica aproximadamente el 30% de la brecha salarial para los hombres. Las diferencias en los años de educación es la principal responsable de las diferencias raciales, aunque también los retornos a la educación son más bajos para los afrodescendientes. Además encuentran evidencia de que parte de la discriminación en el mercado de trabajo funciona a través de la colocación de los trabajadores

afrodescendientes en las ocupaciones con salarios más bajos (segregación ocupacional).

### 3. Metodología

---

Para realizar una cuantificación de la diferencia salarial debido a factores raciales, el trabajo se propone seguir el método utilizado por Bayard et al (2003), basado en la estimación de una ecuación salarial tipo Mincer:

(1)

$$\ln(w) = \alpha + \Phi X + \gamma_N ocup + \lambda_N categ + \delta_N sector + \beta_N N + \varepsilon$$

Donde el logaritmo del salario se explica por  $N$ , que es una variable dummy que toma el valor 1 en caso de que el individuo sea afrodescendiente y 0 en el caso en que el individuo sea blanco;  $X$ , que representa el vector de características del individuo;  $ocup$ ,  $categ$  y  $sector$ , que son el porcentaje de afrodescendientes en la ocupación, sector de actividad y categoría de establecimiento del individuo, respectivamente. Más adelante se definen detalladamente estas variables. Además  $\varepsilon$  es un término de error bien comportado.

El coeficiente  $\Phi$  representa la remuneración de las características del individuo. Si estas características son valoradas como positivas en el mercado laboral o implican una mayor productividad, cuanto mayor sea su

valor, mayor será el salario. Esto se traduce en un valor positivo del parámetro. En el caso de ser características valoradas negativamente o que se vinculen con una menor productividad, este parámetro será negativo.

El parámetro  $\gamma_N$  mide cómo influye la proporción de afrodescendientes en las diferentes ocupaciones, en el salario percibido. Un signo positivo en el parámetro quiere decir que, cuanto mayor sea el peso de los afrodescendientes en la ocupación, mayor será el salario. Por el contrario un signo negativo indica que cuanto mayor el peso de los afrodescendientes en las ocupaciones, menor será el salario. Análogamente se interpretan  $\lambda_N$  y  $\delta_N$  para las categorías y los sectores.

Por último  $\beta_N$  se puede interpretar como una medida de la discriminación, canalizada por vías que no tienen que ver con la segregación. Es la diferencia atribuible a la ascendencia racial, luego de controlar por la proporción de individuos en las diferentes ocupaciones, ramas de actividad y categorías de establecimiento. Obsérvese que capta también diferencias en características no observables de los individuos. Es decir, si alguna característica no observable que afecta negativamente el salario está más concentrada entre la población afrodescendiente que en la blanca, su efecto será capturado por este parámetro. Por ejemplo, si la población de ascendencia afro recibe peor calidad de educación,

entonces habrá una diferencia salarial que no puede ser capturada por las variables explicativas utilizadas. Si el signo del parámetro es positivo, se puede interpretar que se debe a la existencia de discriminación a favor de los afrodescendientes y si es negativo, es porque la situación es la inversa de la descripta. En el caso de que este parámetro no sea significativo, no se estaría observando una diferencia en el salario vinculada a la discriminación de los individuos, más allá de la que pueda provenir de la segregación.

Al estimar los coeficientes de la ecuación (1) por el método de los Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), se puede expresar el promedio del logaritmo del salario de la siguiente forma (la esperanza del error es cero al estimar por MCO):

(2):

$$\overline{\ln(w_N)} = \hat{\alpha} + \bar{X}_N \hat{\Phi} + \hat{\gamma}_N \overline{ocup}_N + \hat{\lambda}_N \overline{categ}_N + \hat{\delta}_N \overline{sector}_N + \hat{\beta}_N$$

(3):

$$\overline{\ln(w_B)} = \hat{\alpha} + \bar{X}_B \hat{\Phi} + \hat{\gamma}_B \overline{ocup}_B + \hat{\lambda}_B \overline{categ}_B + \hat{\delta}_B \overline{sector}_B$$

Los subíndices  $N$  y  $B$  indican que se trata del grupo conformado según la ascendencia de los individuos que lo componen: si es afro o blanca respectivamente. Además  $\overline{\ln(w_i)}$ ,  $\overline{ocup}_i$ ,  $\overline{categ}_i$ ,  $\overline{sector}_i$  y  $\bar{X}_i$

son los valores promedio de las variables para la raza  $i$ , tal que  $i$  es  $N$  para afrodescendientes y  $B$  para blancos.

Haciendo la diferencia entre las ecuaciones (3) y (2), se llega a la siguiente expresión:

(4)

$$\begin{aligned} \overline{\ln(w_B)} - \overline{\ln(w_N)} &= \hat{\phi} (\overline{X_B} - \overline{X_N}) + \hat{\gamma}_N (\overline{ocup_B} - \overline{ocup_N}) \\ &+ \hat{\lambda}_N (\overline{categ_B} - \overline{categ_N}) + \hat{\delta}_N (\overline{sector_B} - \overline{sector_N}) \\ &- \hat{\beta}_N \end{aligned}$$

La diferencia promedio de los salarios se compone de 5 términos.

En el primero de ellos, la diferencia  $(\overline{X_B} - \overline{X_N})$  refleja las diferencias en las características de los individuos. Si los afrodescendientes presentan iguales características que los blancos, el término será 0, siendo un factor que no explica las diferencias en los salarios entre ambos grupos. La diferencia será positiva en el caso de que los blancos presenten mayores valores para estas características que los de ascendencia afro, y viceversa. La forma en que son remuneradas esas características en el mercado laboral están definidas por el valor y el signo de  $\hat{\phi}$ . El término capta así, la parte de la brecha salarial que queda

explicada por las características de los individuos que conforman ambos grupos.

La diferencia  $(\overline{ocup_B} - \overline{ocup_N})$  captura las diferencias en la inserción ocupacional. Si los afrodescendientes se distribuyen igual que los blancos entre las ocupaciones, esta diferencia es nula y por lo tanto la segregación ocupacional no explica la brecha salarial. Pero si los afrodescendientes se concentran en pocas ocupaciones, como ocurre en caso de segregación laboral, la diferencia  $(\overline{ocup_B} - \overline{ocup_N})$  será negativa. Más aún, cuando existe segregación laboral, las ocupaciones en que hay mayor proporción de afrodescendientes están peor pagas ( $\hat{\gamma}_N < 0$ ). Por lo tanto, el término contribuye a que aumente la brecha salarial (el término es positivo). En otras palabras, este término mide la contribución de la segregación ocupacional a la brecha salarial.

La misma interpretación se puede dar al tercer y cuarto término,  $\hat{\lambda}_N(\overline{categ_B} - \overline{categ_N})$  y  $\hat{\delta}_N(\overline{sector_B} - \overline{sector_N})$  para las categorías de establecimiento y los sectores de actividad respectivamente.

Por último el quinto término, donde el parámetro  $\hat{\beta}_N$  ya fue examinado.

Se llega entonces a poder medir qué parte de la diferencia salarial promedio entre afrodescendientes y blancos se debe a diferencias en las características, a segregación por ocupación, categoría del establecimiento y sector de actividad, y a discriminación que actúa por otros canales distintos a la segregación.

## 4. Datos

---

### 4.1. Fuente de información

Se utiliza la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006 (INE, 2006), la cual tiene mayor tamaño que las que ha realizado el Instituto Nacional de Estadística (INE) desde el año 1968 sin interrupciones. Desde 1981 el INE releva lo que se conoce como la Encuesta Continua de Hogares (ECH), cambiando varias veces su diseño. En el año 2006 se registraron algunos cambios en las características de dicha encuesta, como la inclusión de las zonas rurales de todo el territorio nacional (INE, 2006), el aumento del tamaño muestral en cinco veces para ese año, y la inclusión de nuevos temas. Es por eso que se le llamó ENHA 2006.

La incorporación de nuevas preguntas en el cuestionario es relevante para este trabajo ya que se incorpora una cuyo objetivo es conocer la composición racial de la población. Esta característica de los individuos es relevada en un instrumento oficial de cobertura nacional por segunda vez en la historia del país independiente.

Se le solicitó a la población que determinara cuántas y cuáles eran sus líneas de ascendencia racial con las siguientes preguntas: “¿Cree

tener ascendencia... (afro o negra, amarilla, blanca, indígena, otra)?”, pudiendo responder que sí a todas ellas.

En este trabajo se consideran dos grupos de población: afrodescendientes y blancos. Los afrodescendientes son aquellos individuos que declararon tener entre sus ascendencias, la ascendencia afro, y los blancos los que declararon como única ascendencia la blanca. Se deja fuera del análisis a los que no clasificaban en ninguna de las categorías anteriores, que fueron 8564 casos en total, representando el 3,3% de la población considerada. El grupo del que se parte entonces está conformado por 248301 individuos, de los cuales el 9,9% son afrodescendientes y el 90,1% de ascendencia blanca.

## 4.2. Población de estudio

El estudio se restringe a los asalariados hombres de 18 a 59 años de edad.

Es así que se trabaja con una muestra de 34900 individuos, en que el 89,9% son blancos y el 10,1% afrodescendientes. Se pierden por problemas en el reporte de datos, 1297 observaciones (1081 blancos y 216 afrodescendientes).

Tabla 1: Pérdida de observaciones

	Ascendencia Racial		Total
	Blancos	Negros	
Total negros y blancos	223732	24569	248301
Hombres	107206	12409	119615
edad entre 18 y 59 años	55733	5999	61732
ocupados	47959	5096	53055
asalariados	32467	3730	36197
casos válidos para regresiones	31386	3514	34900

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006

### 4.3. Variables explicativas utilizadas

El vector de variables explicativas  $X$  de la ecuación (1) incluyó características regionales, individuales y laborales. En la Tabla 2 se presenta sus valores promedio para la población y para cada grupo.

A través de 6 variables dummy se capturó la región de residencia del individuo: Montevideo, Noroeste, Norte, Este, Centro-Sur y Suroeste<sup>1</sup>. Estas variables se incluyen dado que existe evidencia de diferencias salariales entre las regiones (Veiga, 1994).

<sup>1</sup> Noroeste comprende los departamentos Artigas, Salto, Paysandú y Río Negro; Norte compuesta por Rivera y Tacuarembó; Este por Cerro Largo, Treinta y Tres, Lavalleja, Rocha y Maldonado; Centro- Sur por Durazno, Flores, Florida, San José y Canelones; Suroeste por Soriano y Colonia; y por último tratamos al departamento de Montevideo como una región

Tabla 2: Valores promedio de las variables

	Ascendencia Racial		Diferencia de medias	Total
	Blancos	Negros		
Logaritmo del salario por hora	3,78	3,53	0,248***	3,75
Ocup	0,10	0,11	-0,015***	0,10
Categ	0,10	0,10	-0,0004***	0,10
Sector	0,10	0,10	-0,003***	0,10
Años de Educación	8,84	7,61	1,23***	8,71
Años de Experiencia	22,37	22,72	-0,34	22,41
Años de Antigüedad	8,20	6,72	1,48***	8,05
Condición de horario completo	0,95	0,94	0,007*	0,95
Edad	37,20	36,32	0,89***	37,12
Educación primaria privada	0,10	0,04	0,060***	0,10
Asiste al sistema educativo	0,05	0,03	0,014***	0,04
Región				
Montevideo	0,34	0,36	-0,019*	0,34
Noroeste	0,12	0,24	-0,114***	0,13
Norte	0,08	0,15	-0,075***	0,08
Este	0,15	0,11	0,034***	0,14
Centro-Sur	0,23	0,12	0,109***	0,22
Suroeste	0,08	0,02	0,064***	0,08
Número de observaciones	31386	3514		34900

\*\*\* p<0,001, \*\* p<0,01, \* p<0,05

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006

Tabla 3: Individuos de ascendencia afro por región

	Total de individuos	Porcentaje de individuos afrodescendientes
Total del País	34900	10,1%
Región Montevideo	11952	10,6%
Región Noroeste	4650	17,8%
Región Norte	2957	18,1%
Región Este	5029	7,9%
Región Centro-Sur	7585	5,5%
Región Suroeste	2727	2,6%

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006

En la Tabla 3 se muestra el porcentaje de afrodescendientes en cada región considerada. Existe una desigualdad importante entre las regiones, relacionada con la cercanía geográfica con Brasil, país con un alto porcentaje de población afrodescendiente<sup>2</sup>: aquellas linderas a ese país presentan una población de ascendencia afro mucho mayor que aquellas que quedan más alejadas.

Además, se incluye una variable dummy que toma valor 1 para los trabajadores de tiempo completo, definidos como aquellos que trabajan 20 horas semanales o más en el trabajo principal. Esta variable se incluye para captar el posible efecto de la jornada laboral sobre el salario. Rivas y Rossi (2000), así como Bucheli y Porzecanski (2011), encuentran que el trabajo en tiempo completo implica un menor salario por hora. En la dedicación de tiempo completo al trabajo, no existen diferencias significativas entre los grupos, siendo en promedio el 95% de la población considerada la que posee esa característica.

La variable dummy que indica si el individuo asiste al sistema educativo se incluye porque fue significativa en la estimación del salario que realizan Bucheli & Porzecanski (2011), presentando un signo negativo. El 5% de los individuos blancos de la muestra asiste al sistema

---

<sup>2</sup> En 2008, 43,8% son mestizos y 6,8% negros (*Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2009*)

educativo, mientras que el 3% de los afrodescendientes lo hace, constituyendo otra diferencia en las características de ambos grupos.

Además se incluye la variable dummy que toma el valor 1 para los individuos que aprobaron por lo menos un año en educación primaria privada y 0 para los que no. Esta variable se incluye en el modelo para captar potenciales diferencias en la productividad vinculadas a la asistencia a la educación primaria privada. Puede también captar diferencias en el entorno socioeconómico en la niñez, lo que se asocia a la presencia de redes que ayudan al individuo a insertarse más fácilmente en el mercado laboral (Weller, 2007). Calónico & Ñopo (2007) encuentran para el caso de Perú, que los retornos a la educación primaria privada aumentan el retorno a la educación, por lo que se espera un signo positivo para el parámetro. El 4% de los afrodescendientes considerados, aprobaron por lo menos un año en un centro de educación primaria privada, frente al 10% de los blancos que lo hicieron.

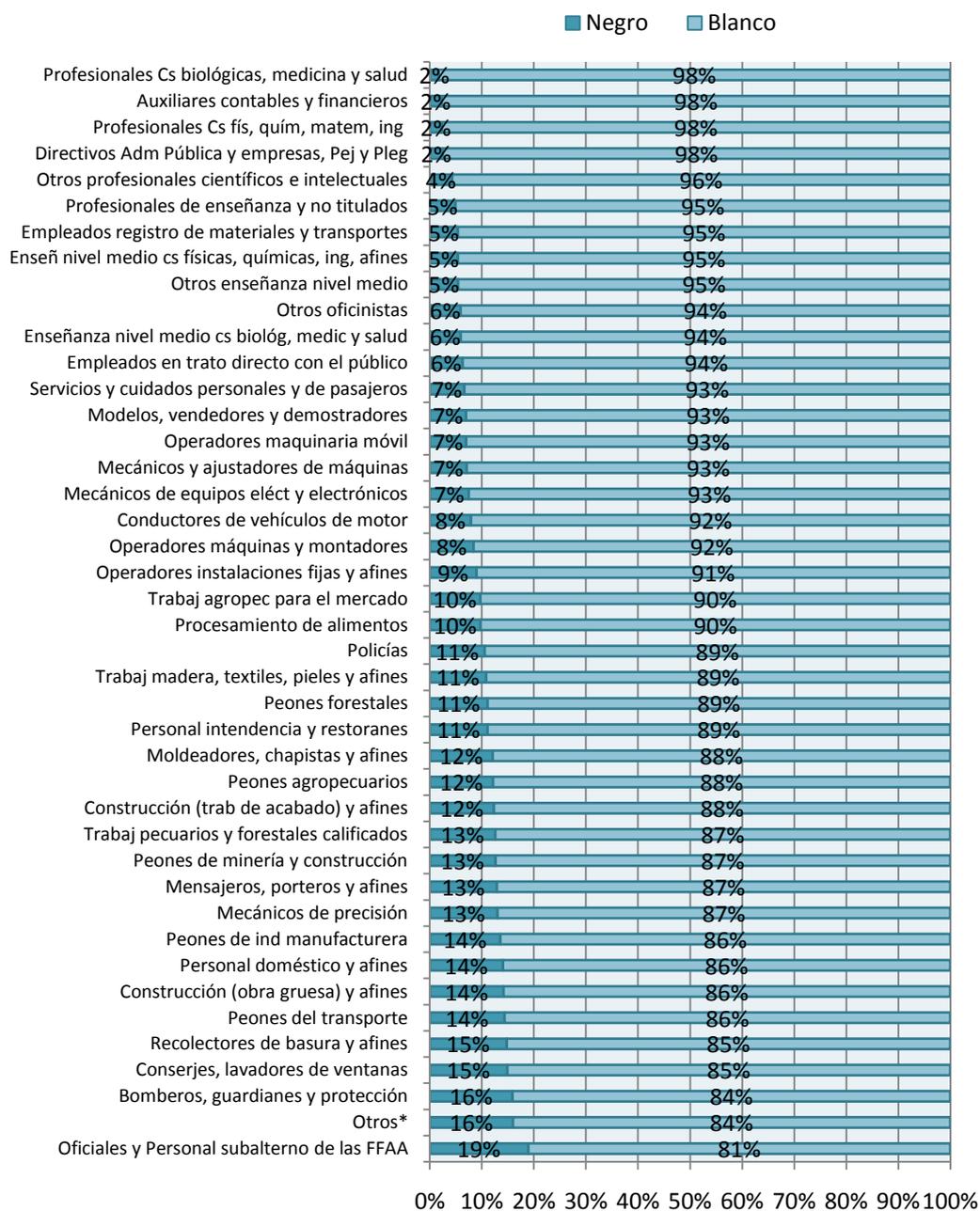
Las diferencias en las características individuales entre ambos grupos se ven también en la Tabla 2. Los afrodescendientes tienen en promedio casi un año más de edad (0,9) que los blancos, pero una media de años de educación de 1,2 años menos que ellos. En cuanto a los años de antigüedad en el trabajo principal, los blancos en promedio tienen un año y medio más que los de ascendencia afro y en lo que refiere a la media de

años de experiencia en el mercado laboral, no existe una diferencia significativa entre ambos grupos.

El salario real por hora del trabajo principal, se construye a partir de la declaración del salario nominal mensual en el trabajo principal del mes anterior a la realización de la encuesta al individuo y la declaración de horas semanales trabajadas en el trabajo principal la semana previa a ser encuestado. Pese al desfase temporal que surge de las preguntas de la ENHA 2006, se estima el salario real por hora, deflactando por el IPC base promedio del año 2006. Los individuos de ascendencia blanca perciben un salario real por hora de 61,3, mientras que aquellos de ascendencia afro uno de 43,6. Existe una diferencia significativa de 17,7 pesos uruguayos promedio del año 2006, lo que quiere decir que los afrodescendientes perciben un salario 24,8% menor que el que perciben los blancos.

Para construir la variable ocup, se parte de 394 ocupaciones, a 4 dígitos, de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) adaptada a Uruguay (CNUO-95). Se agrupan ocupaciones por afinidad, tomando como criterio que la amplitud del intervalo de confianza de cada proporción de afrodescendientes en las ocupaciones fuera de entre 2% y 8%, con lo cual cada ocupación queda formada por entre 300 y 1500 individuos (algunos grupos más chicos y otros más grandes).

Gráfico 1<sup>3</sup>: Proporción de blancos y afrodescendientes según ocupación



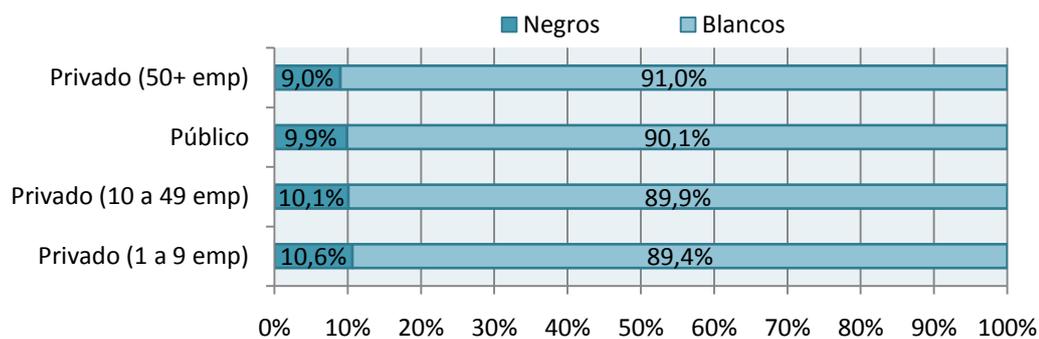
Fuente: elaboración propia en base a ENHA 2006

<sup>3</sup>\* Otros incluye pescadores, cazadores y tramperos, mineros, canteros, pegadores y labrantes de piedra, maquinistas de locomotoras y afines, vendedores ambulantes y afines, peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines.

Si se observa el Gráfico 1, se puede apreciar que dentro de las ocupaciones que tienen mayor proporción de afrodescendientes, se encuentran los oficiales y personal subalterno de las Fuerzas Armadas, la categoría “otros”, la categoría “Bomberos, guardianes y protección” y los conserjes y lavadores de ventanas. Dentro de las ocupaciones que tienen menor proporción de afrodescendientes, se encuentran los profesionales científicos e intelectuales, los auxiliares contables y financieros, los miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de las empresas. La observación del gráfico sugiere que a mayor nivel educativo requerido por la ocupación, menor es la proporción de afrodescendientes ocupada en ella, al igual que lo encontrado para los sectores industriales.

Para construir la variable categ, las categorías de establecimientos consideradas son 4: público, privado con 1 a 9 empleados, privado con 10 a 49 empleados y privado con 50 o más empleados. Para cada una de ellas, el intervalo de confianza de la proporción de afrodescendientes tiene una amplitud de 1%, y la cantidad de individuos oscila entre 6300 y 14500.

Gráfico 2: Proporción de blancos y afrodescendientes según categoría de establecimiento



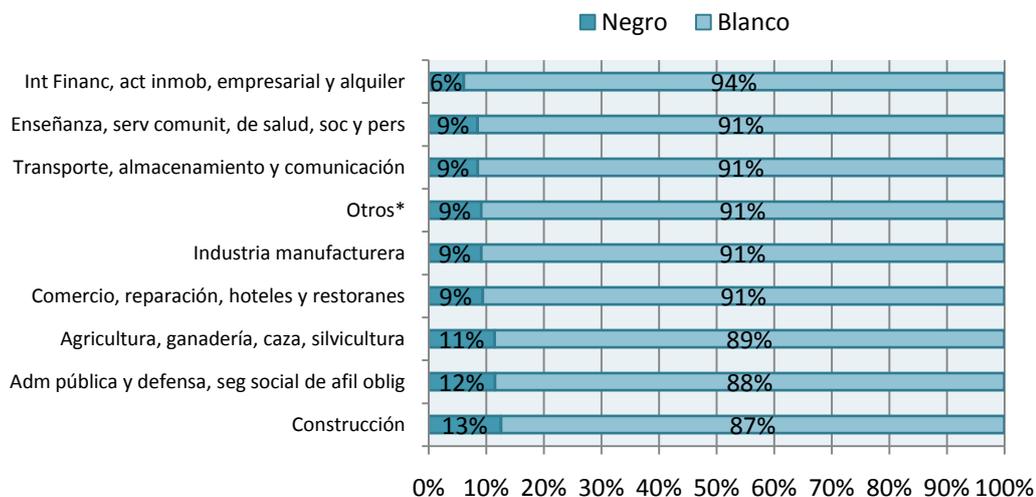
Fuente: elaboración propia en base a ENHA 2006

En el Gráfico 2 se observa que no existen mayores diferencias en cuanto a la proporción de afrodescendientes en las diferentes categorías de establecimientos consideradas.

Para construir la variable sector, se utiliza la información sobre la rama industrial en que trabaja el individuo, partiendo de 255 sectores de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión 3 adaptada a Uruguay, agrupando por afinidad hasta llegar a 9 sectores. El intervalo de confianza para la proporción de afrodescendientes en cada rama, oscila entre el 1% y el 3%, y la cantidad de individuos entre 1500 y 8000.

En el Gráfico 3, encabeza la lista de los sectores industriales con mayor presencia de afrodescendientes el vinculado a la construcción, y de los que cuentan con menor presencia de este grupo los vinculadas con la intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. Esto es consistente con lo encontrado acerca de que los afrodescendientes presentan, en promedio, más de un año menos de educación que los blancos.

Gráfico 3: Proporción de blancos y afrodescendientes según rama de actividad



Fuente: elaboración propia en base a ENHA 2006

## 5. Resultados

---

### 5.1. Índice de disimilitud de Duncan

El Índice de disimilitud de Duncan (Duncan & Duncan, 1955) mide el promedio de la magnitud de las diferencias entre la situación observada en determinado grupo de la fuerza laboral, y un valor de referencia que se supone óptimo. En este caso, se compara proporciones entre dos grupos (hombres de cada raza, empleados en las distintas ocupaciones, sectores y categorías de establecimiento consideradas) permitiendo contrastar a cada una con el total de la población.

(5)

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^{i=n} \left| \frac{N_i}{N} - \frac{B_i}{B} \right|$$

Donde  $ID$  es el Índice de Duncan,  $N_i$  y  $B_i$  es el número de afrodescendientes y blancos en la ocupación, sector o categoría del establecimiento  $i$  respectivamente;  $N$  y  $B$  el número total de afrodescendientes y blancos respectivamente; y el subíndice  $i$  indica la ocupación, sector o categoría del establecimiento de que se trata.

Si bien es un índice simple, permite detectar de forma objetiva la distribución desigual de los grupos de población en las distintas ocupaciones, sectores y categorías de establecimiento, en el mercado laboral.

El índice toma valores entre cero y uno, siendo cero el caso de que no exista ninguna diferencia entre las proporciones de cada grupo con las de la población total, y uno el de la máxima diferencia.

Se interpreta como la cantidad de individuos que deberían cambiar de grupo para lograr una distribución uniforme, es decir, para obtener una distribución igual dentro de los grupos que en la población total.

Tabla 4: Índices de Duncan

	Índice de Duncan
Ocupaciones	0,174
Categoría del Establecimiento	0,027
Sectores de actividad	0,078

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006

En el caso de considerar el total de las ocupaciones, más del 17% de la población debería cambiar de ocupación para que dentro de cada grupo de población (afrodescendientes y blancos) se reproduzca la misma distribución en ocupaciones (ver Tabla 4). En el caso de considerar las

categorías de establecimiento, el apartamiento de la distribución con respecto a la del total de la población es bastante menor, siendo el porcentaje de individuos que debería cambiar de sector de actividad para llegar ella 2,7%. En el caso de considerar los sectores de actividad, llega a ser 7,8%. La distribución por ocupación de la población es entonces, la que más se aparta de lograr una distribución uniforme en la asignación del empleo. Esto no es sorprendente ya que el índice de Duncan suele tomar valores mayores, cuanto mayor es el número de categorías en que se divide la población (Anker, 1998).

## 5.2. Modelos

Se estiman cuatro modelos, que desde el 1 al 4 van incorporando nuevas variables explicativas y cuyos resultados se presentan en la Tabla 5.

En el Modelo 1 se estima una ecuación para el salario, utilizando únicamente como variable explicativa la variable dummy de ascendencia racial.

En el Modelo 2, se incorporan las variables de capital humano típicas de las ecuaciones de Mincer, llegando en términos generales, a resultados consistentes con la teoría del capital humano, ya que el salario

se incrementa cuanto mayor es el número de años de educación de los individuos y la experiencia laboral presenta signo positivo en su término lineal y negativo en su término cuadrático. El coeficiente asociado a la variable raza disminuye notoriamente en términos absolutos (de 0,248 a 0,124) indicando que las variables de capital humano son importantes en la explicación de la brecha salarial.

Cuando se adicionan el resto de las variables relativas a las características de los individuos (Modelo 3), el parámetro de la dummy de raza pasa de -0,124 a -0,11. Esto sucede porque el parámetro captaba efectos asociados a las variables ahora incorporadas, aunque su efecto es mucho menor que las de capital humano incluidas en el Modelo 2. Tal como era de esperarse, el hecho de que el individuo asista al sistema educativo se refleja en un salario menor que si no lo hiciera, así como también lo hace la condición de horario completo. También encontramos el efecto positivo esperado de haber asistido a educación primaria privada.

En el Modelo 4, se incorporan las variables de mayor interés para el trabajo: ocup, categ y sector, que son el porcentaje de afrodescendientes en la ocupación, sector de actividad y categoría de establecimiento en el que trabaja el individuo, respectivamente, tal como se explicó en el Capítulo 4.

El mayor peso de los afrodescendientes en las diferentes ocupaciones, sectores industriales y categorías de establecimiento afecta de forma negativa a los salarios de los individuos, pero con una magnitud distinta. En el caso de las ocupaciones, la mayor presencia de individuos de ascendencia afro es castigada en el salario promedio por el coeficiente  $\gamma_N = -3,849$ , mayor (en términos absolutos) que en los sectores industriales, que el coeficiente es  $\delta_N = -0,857$ . El caso de la categoría de establecimiento es sensiblemente diferente ( $\lambda_N = -28,994$ ), lo que se explica por haber considerado como una de las 4 categorías, a las empresas privadas de más de 49 empleados. Este tipo de empresas se caracteriza por pagar salarios mayores a los de las demás categorías (Schmidt & Zimmermann, 1990), y es la categoría que menor cantidad de afrodescendientes contrata, lo que se ve reflejado en el valor del parámetro.

En este último modelo, la disminución del parámetro asociado a la dummy de raza tiene una disminución importante: pasa de valer -0,11 a -0,079. Lo que ocurre cuando se pasa del Modelo 3 al Modelo 4, es que se logra separar la influencia que tiene sobre el salario la segregación de los afrodescendientes, de otras formas de discriminación salarial.

Tabla 5: Resultado de los modelos estimados

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Afrodescendiente	-0,248*** (0,014)	-0,124*** (0,012)	-0,110*** (0,012)	-0,079*** (0,011)
Ocupación				-3,849*** (0,107)
Categoría del establecimiento				-28,994*** (0,235)
Sector de actividad				-0,857*** (0,235)
Años de educación		0,109*** (0,001)	0,086*** (0,001)	0,058*** (0,001)
Años de experiencia laboral		0,044*** (0,001)	0,034*** (0,001)	0,032*** (0,001)
Años de experiencia laboral <sup>2</sup>		-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Años de experiencia en la firma			0,027*** (0,001)	0,021*** (0,001)
Años de experiencia en la firma <sup>2</sup>			-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Condición de horario completo			-0,286*** (0,016)	-0,342*** (0,015)
Educación Primaria Privada			0,177*** (0,012)	0,137*** (0,012)
Asiste al sistema educativo			-0,032 (0,018)	-0,082*** (0,017)
Región Montevideo			0,171*** (0,014)	0,069*** (0,013)
Región Noroeste			-0,041** (0,016)	-0,076*** (0,015)
Región Norte			-0,120*** (0,017)	-0,141*** (0,016)
Región Este			-0,003 (0,015)	-0,001 (0,014)
Región Centro-Sur			-0,001 (0,014)	-0,029* (0,014)
Constante	3,780*** (0,004)	2,186*** (0,017)	2,619*** (0,026)	6,434*** (0,069)
R <sup>2</sup>	0,010	0,245	0,292	0,369
Número de observaciones	34900	34900	34900	34900

\*\*\* p<0,001, \*\* p<0,01, \* p<0,05, desviación estandar entre paréntesis

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006

### 5.3. Segregación y Discriminación

En la Tabla 6, se presentan las contribuciones a la brecha salarial entre afrodescendientes y blancos, de cada una de las variables consideradas en el Modelo 4.

Tabla 6: Contribuciones a la brecha salarial

	Media		Diferencia de medias	Contribución a la brecha salarial
	Blancos	Negros		
Logaritmo del salario por hora	3,780	3,532	0,248***	
Afrodescendiente	0,000	1,000	-1,000	0,079
ocup	0,099	0,114	-0,015***	0,057
categ	0,101	0,101	-0,0004***	0,012
sector	0,100	0,103	-0,003***	0,002
Años de educación	8,837	7,606	1,230***	0,071
Años de experiencia laboral	22,371	22,716	-0,344	-0,007
Años de experiencia en la firma	8,200	6,723	1,477***	0,016
Condición de horario completo	0,941	0,934	0,007*	-0,002
Educación Primaria Privada	0,103	0,043	0,060***	0,008
Asiste al sistema educativo	0,046	0,032	0,014***	-0,001
Región Montevideo	0,341	0,359	-0,019*	-0,001
Región Noroeste	0,122	0,236	-0,114***	0,009
Región Norte	0,077	0,152	-0,075***	0,011
Región Este	0,148	0,113	0,034***	0,000
Región Centro-Sur	0,228	0,119	0,109***	-0,003
Suma de todas las contribuciones:				0,248

\*\*\* p<0,001, \*\* p<0,01, \* p<0,05

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006

Como se analizó en el capítulo 3, la diferencia  $(\overline{ocup_B} - \overline{ocup_N})$  captura las diferencias en la inserción ocupacional. Esta diferencia es negativa y vale 0,015. Esto sucede porque los afrodescendientes se concentran en menos ocupaciones que los blancos, lo que es coherente con lo observado en el apartado 4.3 cuando se describen las características de los individuos. Es decir que encontramos evidencia de que existe segregación ocupacional. Más aún: la contribución de la segregación ocupacional a la ampliación de la brecha salarial es de 0,057.

Análogamente se puede analizar la contribución de  $\hat{\lambda}_N(\overline{categ_B} - \overline{categ_N})$  a la brecha salarial. En el caso de las categorías de establecimiento, la diferencia entre las medias de las proporciones de afrodescendientes entre blancos y afrodescendientes da cuenta de las diferentes inserciones de ambos grupos en las categorías. Esta diferencia es negativa y vale 0,0004, lo que quiere decir también que los afrodescendientes se concentran, aunque no tanto como en el caso de las ocupaciones, en pocas categorías de establecimiento. Así se evidencia entonces que existe segregación en las categorías de establecimiento, y que ésta contribuye a explicar la brecha salarial, ampliándola (0,012).

Al analizar la contribución del término  $\hat{\delta}_N(\overline{sector_B} - \overline{sector_N})$  a la brecha salarial, siguiendo el mismo razonamiento, se puede ver que la

diferencia entre las medias de las variables para blancos y afrodescendientes es negativa y vale 0,003. Es decir que existe concentración de afrodescendientes en determinados sectores de actividad. Encontramos evidencia de segregación en las ramas de actividad, y que ésta contribuye a ampliar la brecha salarial en 0,002.

El coeficiente asociado a la dummy de raza,  $\beta_N$ , es negativo y vale 0,079. Como fuera analizado en el capítulo 3, esta es una medida de la discriminación salarial que se canaliza por otras vías diferentes a la segregación: dadas las características de los individuos y su concentración en las diferentes ocupaciones y ramas de actividad, es la diferencia atribuible a la ascendencia racial. El signo del parámetro es negativo, encontrando entonces evidencia de discriminación que perjudica a la población afrodescendiente.

## 6. Conclusiones

---

El presente trabajo encuentra una brecha salarial promedio entre la población de ascendencia blanca y la de ascendencia afro en Uruguay, que implica que los hombres afrodescendientes ganan en promedio un salario por hora 24,8% menor que los hombres blancos.

El objetivo del trabajo es identificar dentro de los factores que inciden en esta brecha, aquellos que tienen que ver con las características productivas de los individuos, aquellos que se deben a la segregación del grupo minoritario de determinados puestos de trabajo, y los que tienen que ver con otras formas de discriminación salarial en el mercado laboral.

La diferencia en los salarios se explica fundamentalmente por 3 factores. Se encuentra que la exclusión de los afrodescendientes de determinadas ocupaciones, ramas de actividad y categorías de establecimiento, representan en conjunto el 28,6% (0,071 de 0,248) de la brecha. Las otras formas de discriminación salarial explican el 31,9% (0,079 de 0,248), siendo el factor más relevante en la explicación de la brecha. No obstante, las diferencias en el capital humano son fundamentales a la hora de explicar esta brecha: el 25,8% de la brecha

(0,064 de 0,248) se explica por la educación y la experiencia laboral conjuntamente.

Al analizar al interior de la segregación, la diferencia entre sus componentes es importante: la segregación ocupacional es la que pesa más en la explicación de la brecha salarial: 23 puntos de los 28,6. La segregación por sector de actividad y por categoría de establecimiento conforman el 5,6% restante (0,8% el primero y 4,8% el segundo).

No hay que perder de vista que pueden existir debilidades en la estimación. La ausencia de variables relacionadas con la calidad de la educación, como fuera mencionado, puede estar influyendo a incrementar el valor del parámetro que mide la discriminación salarial que no tiene que ver con la segregación. Pero de todas formas los resultados a los que arriba el trabajo, aportan información relevante acerca de los mecanismos por los cuales actúa la discriminación en el mercado laboral uruguayo, en particular, la segregación de la minoría afrodescendiente.

## Bibliografía

---

- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review* , Vol. 30 (No. 2), pp. 175-187.
- Amarante, V., & Espino, A. (2002). La Evolución de la Segregación Laboral por Sexo en Uruguay (1986-1999). *Revista de Economía* , Vol. 9 (No. 1), pp. 165-188.
- Amarante, V., & Espino, A. (2004). La segregación Ocupacional de Género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. *Desarrollo Económico - Revista de Ciencias Sociales* , Vol. 44 (No. 173), pp. 109-129.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva, International Labour Office.
- Arcand, J.-L., & d'Hombres, B. (2004). Racial discrimination in the Brazilian labour market: wage, employment and segregation effects. *Journal of International Development* , Vol. 16 (No. 8), pp. 1053-1066.
- Arocena, F., & Aguiar, S. (2007). *Multiculturalismo en Uruguay. Ensayo y entrevistas a once comunidades culturales*. Montevideo, Uruguay: Trilce.
- Atal, J. P., Ñopo, H., & Winder, N. (2009). New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Gaps in Latin America. *IDB Working Paper Series* (No. 109).

- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, K. (2003). New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data. *Journal of Labor Economics* , Vol. 21 (No. 4), pp. 887-922.
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, K. (Marzo de 1999). Why are racial and ethnic wage gaps large for men than for women? Exploring the role of segregation using the new worker-establishment characteristics database. *NBER Working Paper Series (No. 6997)* .
- Becker, G. (1957, 1971). *The Economics of Discrimination* (2nd Edition ed.). Chicago, IL, USA: The University of Chicago Press.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal* , Vol. 1 (No. 2), pp. 103-110.
- Borjas, G. (2000). *Labor economics* (Quinta ed.). McGraw Hill Higher education.
- Bucheli, M., & Cabella, W. (2007). *Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006. Perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial*. Informe Temático.
- Bucheli, M., & Porzecanski, R. (2011). Racial Inequality in the Uruguayan Labor Market: An analysis of wage differentials between Afro-descendants and whites. *Latin American Politics and Society* , Vol. 53, pp. 113-150.

- Bucheli, M., Cabella, W., Chagas, K., Díaz, A., Díaz, J., Frega, A., et al. (2008). *Población Afrodescendiente y Desigualdades Étnico-raciales en Uruguay*. PNUD.
- Calónico, S., & Ñopo, H. (2007). *Retornos a la Educación Privada en el Perú*. Documento de Trabajo, Banco Interamericano de desarrollo, Departamento de Investigación.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1992). School Quality and Black-White Relative Earnings: A Direct Assessment. *The Quarterly Journal of Economics* , Vol. 107 (No. 1), pp. 151-200.
- Card, D., & Lemieux, T. (1994). Changing Wage Structure and Black-White Wage Differentials. *The American Economic Review* , Vol. 84 (No. 2), pp. 29-33.
- Duncan, O. D., & Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review* , 20 (2), 210-217.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2005). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (Novena ed.). Addison Wesley.
- Fugazza, M. (2003). Racial discrimination: Theories, facts and policy. *International Labour Review* , Vol. 142 (No. 4), pp. 507-541.
- Hellerstein, J. K., Neumark, D., & Troske, K. R. (1999). Wages, productivity, and worker characteristics: evidence from plant-level production functions and wages equations. *Journal of Labor Economics* , Vol. 17 (No. 3), pp . 409-46.

- Hellerstein, J., & Neumark, D. (2002, Julio). Ethnicity, language and workplace segregation: Evidence from a new matched employer-employee data set. *NBER Working Paper Series (No. 9037)* .
- INE. (2006). Recuperado el 01 de Agosto de 2011, de Sitio web del Instituto Nacional de Estadística:  
<http://www.ine.gub.uy/anda/ddibrowser/?id=12#overview>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2009). *Síntese de Indicadores Sociais - Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira*. Estudos & Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconómica, IBGE.
- Kahn, L. M., & Sherer, P. D. (1988). Racial Differences in Professional Basketball Players' Compensation. *Journal of Labor Economics* , Vol. 6 (No. 1), pp. 40-61.
- McConnell, C. R., & Brue, S. L. (2003). *Economía Laboral Contemporánea* (Sexta ed.). Mc Graw Hill.
- MIDEPLAN. (Octubre de 2008). *Discriminación salarial y Segregación en el Mercado Laboral: Un Análisis de Género*. Recuperado el 01 de Agosto de 2011, de Ministerio de Planificación del Gobierno de Chile:  
<http://www.mideplan.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/discrimsalari al-segreg.genero-m.laboral.pdf>
- Montero, R., & Garcés, P. (2009). ¿Existe discriminación salarial contra la población indígena en Chile? *El Trimestre Económico* (No. 303), pp. 645-669.

- OIT. (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Recuperado el 01 de Agosto de 2011, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_108\\_es.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)
- Rivas, F., & Rossi, M. (2000). *Discriminación salarial en el Uruguay 1991-1997*. Documento de Trabajo No 07/00, Universidad de la República, Departamento de Economía - Facultad de Ciencias Sociales.
- Schmidt, C. M., & Zimmermann, K. F. (1990). *Work Characteristics, Firm Size and Wages*. Working Paper #264, Princeton University, Industrial Relations Section.
- Stiglitz, J. E. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. *The American Economic Review* , Vol. 63 (No. 2), pp. 287-295.
- Veiga, D. (1994). Transformaciones socioeconómicas e impactos regionales en el Uruguay. *Revista Ciencias Sociales FCS* (8), 85-89.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL* 92 (92), 61-82.

## Anexo

---

Tabla 7: Proporción de blancos y afrodescendientes según categoría de establecimiento

	Negros	Blancos
Público	10%	90%
Privado (1 a 9 emp)	11%	89%
Privado (10 a 49 emp)	10%	90%
Privado (50+ emp)	9%	91%

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006

Tabla 8: Proporción de blancos y afrodescendientes según rama de actividad

	Negro	Blanco
Construcción	13%	87%
Adm pública y defensa, seg social de afil oblig	12%	88%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	11%	89%
Comercio, reparación, hoteles y restaurantes	9%	91%
Industria manufacturera	9%	91%
Otros*	9%	91%
Transporte, almacenamiento y comunicación	9%	91%
Enseñanza, serv comunit, de salud, soc y pers	9%	91%
Int Financ, act inmob, empresarial y alquiler	6%	94%

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006

Tabla 9: Proporción de blancos y afrodescendientes según ocupación

	Negro	Blanco
Oficiales y Personal subalterno de las FFAA	19%	81%
Otros*	16%	84%
Bomberos, guardianes y protección	16%	84%
Conserjes, lavadores de ventanas	15%	85%
Recolectores de basura y afines	15%	85%
Peones del transporte	14%	86%
Construcción (obra gruesa) y afines	14%	86%
Personal doméstico y afines	14%	86%
Peones de ind manufacturera	14%	86%
Mecánicos de precisión	13%	87%
Mensajeros, porteros y afines	13%	87%
Peones de minería y construcción	13%	87%
Trabaj pecuarios y forestales calificados	13%	87%
Construcción (trab de acabado) y afines	12%	88%
Peones agropecuarios	12%	88%
Moldeadores, chapistas y afines	12%	88%
Personal intendencia y restaurantes	11%	89%
Peones forestales	11%	89%
Trabaj madera, textiles, pieles y afines	11%	89%
Policías	11%	89%
Procesamiento de alimentos	10%	90%
Trabaj agropec para el mercado	10%	90%
Operadores instalaciones fijas y afines	9%	91%
Operadores máquinas y montadores	8%	92%
Conductores de vehículos de motor	8%	92%
Mecánicos de equipos eléct y electrónicos	7%	93%
Mecánicos y ajustadores de máquinas	7%	93%
Operadores maquinaria móvil	7%	93%
Modelos, vendedores y demostradores	7%	93%
Servicios y cuidados personales y de pasajeros	7%	93%
Empleados en trato directo con el público	6%	94%
Enseñanza nivel medio cs biológ, medic y salud	6%	94%
Otros oficinistas	6%	94%
Otros enseñanza nivel medio	5%	95%
Enseñ nivel medio cs físicas, químicas, ing, afines	5%	95%
Empleados registro de materiales y transportes	5%	95%
Profesionales de enseñanza y no titulados	5%	95%
Otros profesionales científicos e intelectuales	4%	96%
Directivos Adm Pública y empresas, Pej y Pleg	2%	98%
Profesionales Cs fís, quím, matem, ing	2%	98%
Auxiliares contables y financieros	2%	98%
Profesionales Cs biológicas, medicina y salud	2%	98%

Fuente: Elaboración propia en base a ENHA 2006