



“DISCRIMINACIÓN DE SALARIOS EN EL MERCADO LABORAL EL EN EL SALVADOR DURANTE EL PERIODO 2018-2020”

"WAGE DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET IN EL SALVADOR DURING THE PERIOD 2018-2020"

Wuilmer Giovanni Aguirre Martínez
Facultad Multidisciplinaria de Oriente
Máster en Políticas Públicas. Investigador;
am08004@ues.edu.sv
ORCID: 0009-0005-0513-810X

Resumen

El presente trabajo describe y analiza la teoría de discriminación estadística, la cual se ha usado a través de los años desde principios de los 70 para explicar el comportamiento de los gustos discriminatorios en economía, en particular se analiza el tipo de discriminación estadística (statistical-discrimination). Luego se realiza una relación con otros tipos de estudio aplicados en el campo, con distintas variables; por último, se determina la existencia de discriminación en el mercado laboral salvadoreño por la condición de nivel académico para los periodos de 2018, 2019 y 2020. En la estimación de resultados se trabaja con datos oficiales de la DIGESTYC de El Salvador, y se aplican los principios de discriminación enfocado en el nivel educativo para demostrar que existe correlación entre el nivel de ingresos de una persona y los años de estudio realizados por la misma. Los resultados demuestran que la brecha salarial entre las personas que no estudiaron, es decir

que no tienen ningún grado de estudio es de 293% para el año 2018, 300% para 2019 y 300% para el año 2020. Con esos resultados se demuestra la discriminación salarial en el mercado laboral salvadoreño.

Palabras claves

Discriminación, mercado laboral, salarios.

Abstract

This paper describes and analyzes the theory of statistical discrimination, which has been used over the years since the early 1970s to explain the behavior of discriminatory tastes in economics, in particular the type of statistical discrimination (statistical- discrimination). Then a relationship is made with other types of study applied in the field, with different variables; Finally, the existence of discrimination in the Salvadoran labor market is determined due to the condition of academic level for the periods of 2018, 2019 and 2020.





In the estimation of results, official data from the DIGESTYC of El Salvador is used, and the principles of discrimination focused on educational level are applied to demonstrate that there is a correlation between the level of income of a person and the years of study carried out by the person. same. The results show that the wage gap between people who did not study, that is, who do not have any degree of study, is 293% for the year 2018, 300% for 2019 and 300% for the year 2020. With these results, the wage discrimination in the salvadoran labor market.

Keywords

Discrimination, labor market, wages.

Introducción

Altonji y Blank (1999), definen la discriminación como “una situación en la cual, personas que ofrecen servicios al mercado laboral y que son igualmente productivas en sentido físico o material, son tratadas en forma desigual de una manera que está relacionada con una característica observable como la raza, el grupo étnico o el género. Con ‘desigual’ queremos decir que estas personas reciben salarios diferentes o enfrentan demandas distintas por sus servicios a un salario dado”. (Aigner & Cain, 1977) sustentan que la discriminación es algo inevitable, y que se produce solamente cuando grupos con la misma productividad media reciben diferente salario promedio. Las implicaciones

económicas de la discriminación son el motivo del presente.

Durante décadas se han propuesto teorías sobre la discriminación económica, en el presente se rescatan las aportaciones realizadas por Blinder & Oaxaca, Phelps, Aigner & Cain, Becker, Arrow, Altonji, Urzua y otros.

Por último, con la información oficial se busca demostrar y analizar con evidencia cuantitativa, como influye el nivel educativo en el nivel de salarios de la población económicamente activa de El Salvador, aplicándose así los principios y características de discriminación de precios, durante los últimos años.

Metodología

La metodología utilizada en el presente está basada en las herramientas tradicionales de búsqueda, información documental, análisis con herramientas estadísticas y la aplicación no exclusiva de los principios de discriminación estadístico principalmente de las teorías de Arrow, Phelps y Becker.

Desarrollo

Datos de la discriminación de precios en América latina, luego bajar a El Salvador, luego iniciar con información detallada de la EHPM sobre la relación entre ingresos y nivel de estudio en años educativos con los principios del modelo de discriminación





estadística, tomar los años 2010, 2015 y 2020
o 2021.

Estado del arte

Durante ya varias décadas, la discriminación de precios ha ocupado un lugar especial en el estudio de este campo, de forma particular en el mercado laboral, la cual surge en uno de sus tipos, cuando se trata en forma distinta a dos trabajadores idénticamente productivos con base en su raza o género, cuando estas características en sí mismas no tienen efecto en la productividad (Altonji, 2009). Sin embargo, dos individuos no son nunca idénticos y en el mercado laboral varios factores no observables determinan el desempeño individual de acuerdo con los investigadores chilenos (Urzúa, 2009).

En la bibliografía a nivel empírico se han tratado estos problemas utilizando dos metodologías alternativas, el análisis de regresión y los experimentos de campo. En el enfoque tradicional de análisis de regresión se utilizan usualmente las descomposiciones de (Blinder, 1973) y (Oaxaca, 1973), para determinar qué tanto queda sin explicar del diferencial de salarios entre los grupos de trabajadores, por raza o género y la parte no explicada se interpreta usualmente como discriminación. En ese mismo sentido, la mayor parte de la evidencia sobre discriminación de género en Latinoamérica proviene del enfoque del análisis de regresión (ver, por ejemplo, Montenegro, 2001;

Montenegro y Paredes, 1999; Paredes y Riveros, 1994). Sin embargo, la carencia de diversas variables de control como las destrezas cognitivas y no cognitivas, la experiencia en el mercado laboral, los logros de escolaridad, las características de la procedencia familiar y las preferencias por actividades distintas a las del mercado; limita el alcance de estos estudios.

En un intento más reciente de separar los determinantes de las diferencias en el mercado laboral, (Núñez & Gutiérrez, 2004) se dedican a estudiar los rendimientos del antecedente socioeconómico de origen particularmente en Chile. Ellos miden la “clase” social por el apellido de la persona, a quien clasifican como de clase social baja o alta dependiendo de su origen (por ejemplo, ancestro vasco o español). Los autores utilizan un conjunto de datos que les permite reducir el papel de los factores no observables limitando la población en estudio (población homogénea). Los datos contienen también un conjunto rico de medidas de productividad del mercado laboral. Otro enfoque, es el que busca detectar evidencia de discriminación observando los resultados del mercado, que implica una teoría de la discriminación que plantea implícita o explícitamente Gary (Becker, 1993), él fue uno de los defensores de este enfoque, en el que realiza una crítica al estudio de la “Fed de Boston” sobre la discriminación en las hipotecas. Becker considera que la discriminación está motivada por la





animadversión racial: cita que “Un empleador discrimina cuando rehúsa contratar aspirantes de un grupo aun cuando producirían mayores beneficios que los contratados. Los empleados discriminan si se rehúsan a trabajar junto con miembros de un grupo aun cuando puedan ganar más si lo hacen. El corolario es que, si una empresa elige no contratar miembros de un grupo, sus decisiones pueden no ser discriminatorias si la contratación de otros por menor salario o mayor productividad redundan en mayores beneficios”.

En consecuencia, la sugerencia es que las empresas discriminadoras deberían ser menos rentables y, por consiguiente, si existe discriminación salarial en contra de algunas minorías, las empresas que contratan miembros de esas minorías deberían ser más rentables. En forma semejante, si los bancos discriminan con sus préstamos en contra de las minorías adoptando estándares más estrictos para otorgarles préstamos, éstas deberían presentar menores tasas de incumplimiento.

Otros estudios de pruebas de mercado sobre discriminación de acuerdo a (Ñopo H, 2010) el incluyen al realizado por Smart y Waldfogel (1996), que trata la discriminación contra artículos escritos por minorías comparando las tasas de citas bibliográficas por raza; el de Ayres y Waldfogel (1994), que trata la discriminación contra los acusados negros por parte de jueces al establecer las fianzas considerando las probabilidades de huida; y el de Knowles, Persico y Todd (2001), que

estudia la discriminación en contra de minorías en las búsquedas de vehículos motorizados.

La discriminación estadística nace ante el auge de investigaciones sobre “información limitada” a inicios de los años setenta. Entre sus principales expositores se destacan Keneth (Arrow, 1971), Edmund Phelps (1972), y Aigner y Cain (1977). Arrow (1972) enfatiza que la diferencia entre los salarios de las personas se debe a que dentro del mercado existen grupos que tienen sus características propias, y el mercado valora dichas características. Es decir, la noción de discriminación estadística implica que el mercado otorga valor no solo a la productividad, sino también a las características personales. Describe su estudio como una expansión del modelo previo de Becker, pero ligándolo más hacia la teoría de equilibrio general, pensado más como un contraste y menos como un acuerdo.

Los Principios

El análisis realizado por Arrow sobre el trabajo de Becker, donde se incorpora el gusto por discriminación dentro de la función de utilidad generando que las empresas que tienen mayor discriminación obtengan menores beneficios económicos, considera que la estructura de gustos por discriminación da una interesante explicación en el corto plazo pero que, a largo plazo, parece no resistir las presiones competitivas. Ante ello, escribe su famosa frase “el modelo predice la ausencia del





fenómeno para el cual fue desarrollado”.

Asimismo, sostiene que la relación entre el prejuicio y los salarios, planteada por Becker, puede sobrevivir en el largo plazo solo en presencia de tres elementos: si el mercado no es perfectamente competitivo, si existen importantes no convexidades, o si hay problemas de información.

Phelps (1972), por su parte, realiza una distinción entre su teoría naciente y la de Becker, argumentando que la discriminación estadística puede ser aplicada a todo tipo de empleador o trabajador; se basa en que no es necesaria la existencia de un gusto por discriminación hacia contratar y trabajar junto a trabajadores negros o mujeres, a diferencia del taste-based, que necesita la presencia del gusto por discriminación. La importancia de la información estadística es clave para el modelo de Phelps, y se usa para suplir o reducir la información imperfecta del mercado. Debido a la información imperfecta, el empleador no observa el nivel de habilidad de los solicitantes de trabajo, pero sí observa el grupo al que pertenecen

En el caso de El Salvador, existe información disponible de forma oficial mediante la cual, con base a los principios mencionados del modelo de discriminación estadística, obtendremos si existe correlación entre los ingresos y el nivel de escolaridad de los salvadoreños.

Resultados

A nivel de escolaridad en El Salvador, se consideran las mediciones de escolaridad entre 1 y 13 o más años de estudio, por el hecho de que el Estado es garante de la educación hasta el grado académico de bachillerato, justamente en ese grado académico se cumplen los 13 años de estudio por lo que de acuerdo a lo registrado en los años 2019 y 2020 de la EHPM de DIGESTYC, los promedios en años de escolaridad fueron 8,50 y 8,70 respectivamente, lo que refleja para el 2020 en un pequeño porcentaje aumentó ese promedio, adicional de acuerdo a la información oficial, los datos de inasistencia escolar entre 2019 y 2020, son los siguientes: 10,2% y 9,7% respectivamente, dentro de estas estimaciones es interesante que los datos revelan que en 2019 el grupo poblacional de entre 7 a 15 años el 6% no asiste a la escuela estando en edad para hacerlo, mientras que en 2020 ese porcentaje es del 6,8%, aumentando casi un punto porcentual en los adolescentes, esta información nos lleva a la siguiente, en el caso de los ingresos, y los años de escolaridad entre 2018 y 2020 se puede ver en la siguiente matriz la correlación entre los años promedio de escolaridad y los ingresos promedios de la población ocupada, esta se muestra en la matriz 1, Los datos de la matriz muestran la correlación entre los ingresos promedio de la población ocupada, con respecto a la variable años de escolaridad promedio, en donde tienen una correlación casi perfecta, lo que indica que





entre más años de estudio tiene una persona, sus ingresos se ven aumentados.

Matriz 1

Correlación entre años de escolaridad promedio de la población ocupada y los ingresos promedios de la misma población.

INFORMACIÓN DE LAS VARIABLES

AÑO	ESCOLARIDAD PROMEDIO OCUPADOS	INGRESOS PROMEDIOS OCUPADOS
2018	8.5	326.87
2019	8.5	344.29
2020	8.7	358.02

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ENTRE LA ESCOLARIDAD PROMEDIO E INGRESOS DE OCUPADOS

ESC-INGRESOS 0.8299

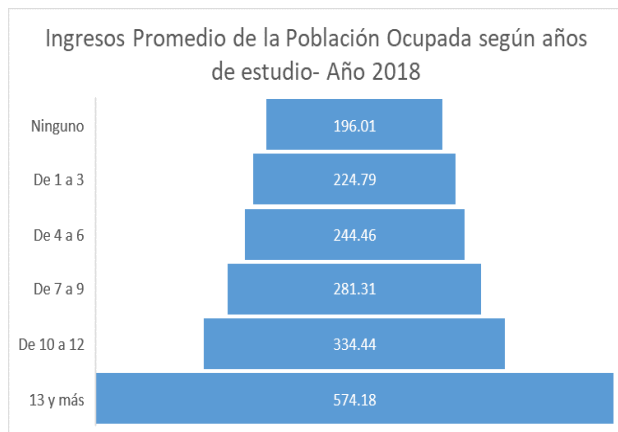
MATRIZ DE CORRELACION

	ESCOLARIDAD PROMEDIO OCUPADOS	INGRESOS PROMEDIOS OCUPADOS
ESCOLARIDAD PROMEDIO OCUPADOS	1	
INGRESOS PROMEDIOS OCUPADOS	0.83	1

Para completar esta información se presentan los ingresos por categoría de escolaridad para los años 2018 en El Salvador:

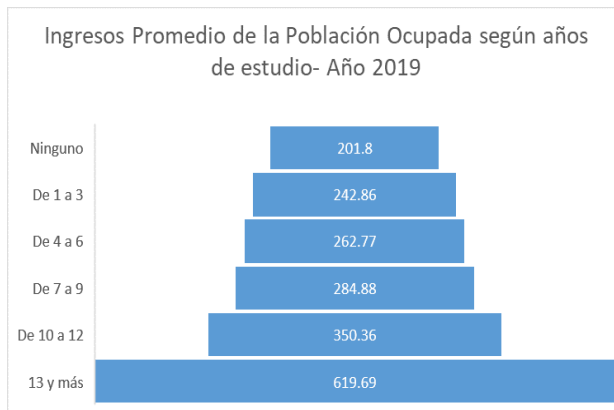
Para el año 2018:

Gráfico 1



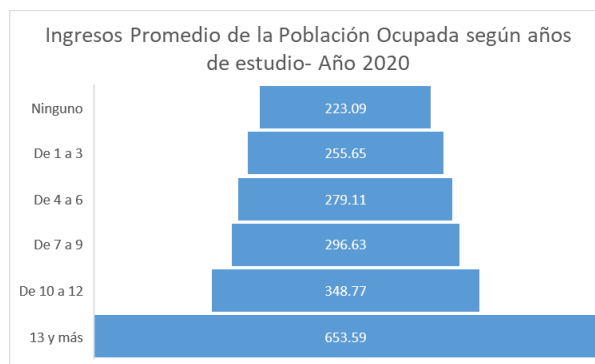
Para el año 2019:

Gráfico 2



Para el año 2020:

Gráfico 3



Estos resultados se relacionan con los mercados laborales debido a que anteriormente se puede observar que el nivel académico esta correlacionado con los ingresos.

A partir de estos resultados, y aplicando los principios de discriminación mencionados por Arrow y Phelps, es observable en estos tres años de muestra que, los grupos poblacionales con menos estudio en los tres años tomados tienen con bastante diferencia menos ingresos promedios que la categoría más alta, que es el





grupo de la población que tiene más de trece años de estudio, para 2018 los ingresos promedio de las personas que no tienen ningún grado de estudio es de \$196.01 y el promedio de las personas que tenían 13 años o más de estudio es de \$574.18; para 2019 los ingresos promedio de las personas que no tienen ningún grado de estudio es de \$201.80 y el promedio de las personas que tenían 13 años o más de estudio es de \$619.19; para 2020 los ingresos promedio de las personas que no tienen ningún grado de estudio es de \$223.09 y el promedio de las personas que tenían 13 años o más de estudio es de \$653.59, esto representa de alguna forma materia prima para los empleadores salvadoreños en donde pueden aplicar los principios de discriminación a la hora de asignar u ofertar salarios en los empleos nuevos.

De acuerdo a la EHPM de la DIGESTYC, para el año 2019, el 43% de la población ocupada en EL Salvador, laboraba en el sector informal, es decir de cada 100 trabajadores, 43 los emplea el sector informal (DIGESTYC, 2019), mientras que para el año 2020, el 49,1% de la población económicamente activa que labora en el área urbana, lo hace en el sector informal. (DIGESTYC, 2020), claramente hay una diferencia entre estos dos años, lo que este dato nos indica es que casi el 50% de la PEA salvadoreña, labora en el sector informal, esto que tiene que ver con la discriminación de salarios?, claramente se infiere que la parte de

las personas que conforman la PEA y tienen bajo nivel de escolaridad tienen todos los papeles potenciales para ser discriminados salarialmente en el sector formal, eso los lleva a tener mayores oportunidades en la informalidad.

Un dato interesante es que de acuerdo a los datos de la EHPM 2020, la población que labora en el sector informal tiene menos años de estudios que los que trabajan en el sector formal, ya que estos últimos tienen hasta 4 veces más individuos con 13 años o más de estudios, que las personas del sector informal, es decir 359,803 del sector formal por 88,754 del sector informal con 13 años o más de estudios. (DIGESTYC, 2020).

Conclusiones y recomendaciones de política pública

Con los avances en el campo de la economía, con el desarrollo de las diferentes teorías y modelos, desde Becker, Arrow y Phelps, se han mejorado los conocimientos y hoy día podemos medir la existencia o no de discriminación en el campo laboral.

En el caso salvadoreño no existen estudios de esta índole, por lo que se ha realizado el ejercicio de la aplicación de los principios de las teorías disponibles, certificando que la condición de educación si tiene correlación con el nivel de ingresos de la porción productiva del país.





En ese sentido es menester crear políticas públicas que faciliten el acceso a la educación, principalmente en el área rural del país, así como fortalecer los programas actuales en todo el sistema educativo público.

Referencias

- Aigner, D., & Cain, G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*.
- Altonji, G. J. (2009). *Race and Gender in the Labor Market*. Amsterdam: Elsevier.
- Arrow. (1971). *The theories of discrimination*. Princeton University.
- Becker, G. (1993). *Week*.
- Blinder, A. (1973). *Wage Discrimination Reduced Form and Structural Estimates*. *Journal of Human Resources*, 8, (4), 436-455.
- DIGESTYC. (2018). *EHPM*. San Salvador.
- DIGESTYC. (2018). *Encuesta de Hogares para Propósitos Múltiples*. San Salvador.
- DIGESTYC. (2019). *Encuesta de Hogares Para Propósitos Múltiples*. San Salvador.
- DIGESTYC. (2020). *Encuesta de Hogares Para Propósitos Múltiples*. San Salvador.
- FLACSO. (2012). Factores Microeconómicos y Macroeconómicos Asociados a la Informalidad en el Ecuador.

- Núñez, J., & Gutiérrez, R. (2004). *Class discrimination and meritocracy in the labor market: evidence from Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Ñopo H, C. A. (2010). *Discriminación en América Latina*. Washintong: BID.
- Oaxaca, R. L. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. *International Economic Review*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Economía Informal*.
- Urzúa, S. B. (2009). *Ability, Schooling Choices and Gender Labor Market Discrimination: Evidence for Chile; En Ñopo, Hugo and Chong, Alberto and Moro, Andrea (Eds.), Discrimination in Latin America: An Economic Perspective*. Washintong.: Inter-american Development Bank.

