

**Discriminación laboral por condición Étnica: una revisión de la literatura.**

Diciembre, 2007

Marco Pichunman Cortés.

**RESUMEN**

Una parte importante de la población de Latinoamérica es de origen indígena o afrodescendiente. A pesar de los esfuerzos de los organismos multilaterales de cooperación, el fenómeno de la discriminación laboral sigue estando presente en los países de la región; las brechas salariales se han mantenido constantes desde hace una década y el ser indígena determina en gran parte el futuro económico de una persona. Si bien no existe absoluto consenso teórico de como medir discriminación laboral y tampoco hay evidencia suficiente en Chile, se hace necesario recabar más y mejor información para conocer en detalle el fenómeno.

**AUTOR**

**Marco Pichunman Cortés:** Becario de la Fundación Ford. Alumno de 7° trimestre del Magíster de Políticas Públicas de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Ingeniero Agrónomo, se ha desempeñado como Administrador y Alcalde (s) de la Comuna de Saavedra y Lumaco en la IX Región. Trabajó durante 2 años junto a la Identidad Territorial Lafkenche en la reforma a la Ley de Pesca para el reconocimiento del derecho al libre acceso a los recursos marinos.

## **1. Introducción**

Los pueblos indígenas representan el 10% de la población de la región y sus niveles de ingreso, al igual que sus indicadores de desarrollo humano como la educación y las condiciones de salud, han quedado sistemáticamente a la zaga en relación al resto de la población. En toda América Latina, los indígenas ganan menos que las personas no indígenas y la proporción de la inequidad en materia de ingresos entre personas indígenas y no indígenas, atribuible a la discriminación en el mercado laboral, es alta. (Hall y Patrinos, 2005). Los ingresos provenientes del trabajo representan alrededor del 80% del ingreso total de los hogares en América Latina y el Caribe, o sea, gran parte de los ingresos familiares depende del mercado laboral y de sus principales factores determinantes que son el capital educacional y la cantidad de miembros ocupados en el hogar (De Ferranti et al. 2003; Rangel, 2004). Sin embargo, los Indígenas y afrodescendientes enfrentan dificultades para acumular capital humano y por consiguiente, sufren consecuencias negativas en su inserción laboral y en sus ingresos (Rangel, 2004).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación laboral 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”. En otras palabras, se dice que hay discriminación laboral cuando dos individuos igualmente productivos son tratados de forma diferente debido a su raza o género, cuando la raza y el género no tienen en sí mismo un efecto sobre la productividad (Altonji and Blank, 1999; citado por Bravo, 2006).

El debate en esta materia se centra en si ciertas características relevantes pero omitidas en los estudios difieren de una raza a otra y si alguna de las características incluidas, reflejan sistemáticamente diferencias entre individuos o por el contrario son un indicador indirecto de la raza (Fugazza, 2003). De esta forma para algunos investigadores éstas diferencias son producto de prácticas discriminatorias y para otros, simplemente son la consecuencia de las diferencias en capital humano entre distintos grupos. La discriminación laboral por condición étnica es un fenómeno poco estudiado en el país; la recopilación de información estadística y la generación de indicadores serán fundamentales para detectar las distintas formas de discriminación laboral.

El documento se ordena de la siguiente forma, el punto 2 da una mirada a la fundamentación legal de política pública en el tema, el punto 3 conceptualiza el problema de discriminación laboral, el punto 4 y 5 revisa la evidencia internacional y nacional y el punto 6 entrega algunas conclusiones.

## **2. Regulación y políticas públicas**

La igualdad es un valor superior del ordenamiento jurídico, consustancial con la definición de Estado social y democrático de Derecho. Esta forma de Estado trata de afirmar no sólo

la libertad y el pluralismo político, sino también la justicia a través de la igualdad, entendida ésta en un sentido no sólo formal, sino además como igualdad material, para la nivelación progresiva de los ciudadanos y las clases sociales (Canales, 2005). Este mandato de igualdad abarca el momento previo a la contratación y durante el desarrollo del mismo, teniendo como límite el poder de libre dirección de la empresa.

De acuerdo a Mc Crudden (2003)<sup>1</sup>, existen tres modelos de igualdad: (i) *El modelo de justicia individual*, que busca eliminar la discriminación proscribiendo las consideraciones basadas en características personales del trabajador; (ii) *El modelo de igualdad como justicia social*, tiene como finalidad nivelar las desigualdades entre grupos dominantes y grupos subordinados, por medio de garantizar un acceso justo a la educación y a la formación profesional y por su participación justa en el reparto de los beneficios. Esto puede requerir la adopción de medidas especiales, entre ellas las de “acción afirmativa” o “positiva”<sup>2</sup>. (iii) *El modelo como paridad en la diversidad*, se funda en el reconocimiento del igual valor de las diferentes identidades de las personas formadas por su género, raza, preferencia sexual, etc. En la práctica el camino hacia la igualdad, suele asentarse en un conjunto de medidas congruentes con estos diferentes modelos, lo cual pone de manifiesto lo multifacético y dinámico que es el concepto de igualdad y de que necesitamos de los tres modelos para aprehender sus múltiples facetas (Tomei, 2004).

El principio de no discriminación en el empleo y la ocupación abarca el principio de la igualdad de remuneración entre hombre y mujeres por un trabajo de igual valor, así como la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. El convenio de la OIT N° 100 sobre la igualdad de remuneración (1951), establece que la aplicación de este principio es responsabilidad común del Estado y de los interlocutores sociales, y el Estado debe promover el cumplimiento de este principio inclusive en los ámbitos en los que la determinación de las tasas de remuneración no le compete a él. El convenio N° 111 de la OIT (1958) cubre toda discriminación que merma la igualdad de oportunidades y de trato en la Ley y en la práctica, expresa una preocupación tanto por las causas que generan las desigualdades como los efectos de la discriminación, es decir por las desigualdades producidas por la privación o las restricciones causadas por la diferencia de trato. Por esta razón, el convenio prescribe la igualdad de oportunidades no sólo en el acceso a un empleo o a una ocupación o en las promociones, sino también en el acceso a la formación profesional, ya que sin ella no puede haber real igualdad en la admisión a un empleo o en la movilidad profesional (Tomei, 2004). La convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de las Naciones Unidas (1965) señala que todos los hombres tienen derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación. El Convenio 169 de la OIT constituye el instrumento de derechos humanos de carácter vinculante más avanzado en materia de Derechos indígenas. Es el Convenio internacional más citado y usado por los pueblos indígenas para hacer validar sus derechos en diversos ámbitos. Contiene un conjunto de

---

<sup>1</sup> Citado de Tomei (2004).

<sup>2</sup> Las *affirmative action policy*, tienen su origen en Estados Unidos, en Ordenes Presidenciales de 1961 y 1965, que obligaban a los empresarios que tenían contratos con el Gobierno o que eran financiados con fondos públicos, a seguir planes de acción positiva contratando a trabajadores con criterios no discriminatorios, sujetos a la sanción de perder el contrato obtenido.

normas mínimas internacionales que promueven el diálogo entre los gobiernos, organizaciones indígenas y organizaciones no gubernamentales referente a temas como política general, identidad, cultura, autodeterminación, tierras y sus recursos, condiciones de trabajo, formación profesional, seguridad social, salud, educación, y medio ambiente (Castañeda, 2007). Todos estos instrumentos han sido ratificados por Chile excepto el convenio N° 169.

Fugazza (2003) llama la atención respecto a que las prácticas discriminatorias pueden persistir aún después de entrada en vigencia de la ley que sanciona éstas prácticas. Esto puede deberse a determinadas formas de interacción social o a un corrimiento del sentido de la discriminación hacia formas sutiles y ocultas de “criba” racial o sexual.

En Chile la Constitución de la República en su artículo 1° de la Norma Fundamental, en su inciso primero dispone: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"; y el artículo 19 N° 2° señala: "La constitución asegura a todas las personas: La igualdad ante la ley". Además, en el mismo artículo 19 N° 16, en su inciso tercero, dispone: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". De forma más específica, el artículo 2°, del Código del Trabajo, en sus incisos segundo, tercero y cuarto expresan que "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Y con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación", respectivamente. Además, como lo señala el mismo artículo 2 del Código del Trabajo son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros, y por cualquier medio, que señalan como requisitos para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el párrafo anterior (MINTRAB, 2005)<sup>3</sup>. Lo único que se puede exigir para postular a un trabajo según la Ley es "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado.". Es decir, las especialidades técnicas de cada persona sí pueden ser requisito para optar a un empleo.

Finalmente, otros autores hacen hincapié en revisar los presupuestos fundamentales del Derecho Antidiscriminatorio principalmente en lo que dice relación con el concepto mismo de discriminación y sus consecuencias normativas, que en la generalidad sólo resuelven problemas de desigualdad, a este respecto cabría transitar del concepto de discriminación (basado en la diferencia de trato) al de subordinación (basado en la

---

<sup>3</sup> Comunicado oficial del MINTRAB originado en que La Dirección del Trabajo realizó un análisis de las ofertas de empleo aparecidas a través de avisos durante cuatro fines de semana en los diarios de mayor circulación del país, lo que arrojó como resultado un promedio de 227 avisos semanales, solicitando requisitos prohibidos por Ley.

diferencia de estatus) y por otro lado ampliar el concepto de acción positiva sin reducirlo al de igualdad de oportunidades<sup>4</sup>.

### 3. Conceptualización del problema

El problema de medir la discriminación laboral surge del hecho que no todos los individuos son iguales y hay factores no observables que determinan el rendimiento individual en el mercado laboral, tales como la habilidades cognitivas, habilidades no-cognitivas (motivación personal, autodeterminación, confianza en sí mismo), ambiente escolar y familiar (Bravo, 2006).

Rangel (2004), señala que la discriminación por grupo de trabajadores en el mercado laboral puede ser de tres tipos: educacional, ocupacional y salarial. La primera es anterior al mercado laboral y provoca que la calidad de los trabajadores sea distinta, en especial en el caso de los negros e indígenas. La discriminación ocupacional se manifiesta en la limitación de oportunidades de acceso de los grupos discriminados a los puestos de trabajo de más alta calidad, limitando así su capacidad de generación de ingresos. Finalmente, la discriminación salarial hace que trabajadores con una productividad similar reciban remuneraciones distintas por presentar características que son objeto de discriminación.

Por su parte De Ferranti et. al (2003) señala que la discriminación se puede dividir en dos categorías: (i) Discriminación pura, en la cual un individuo posee características que lo distancian del discriminador, por ejemplo; si un empleador no se siente a gusto con un empleado afrodescendiente, éste penalizará al trabajador con una tasa que es igual al valor del costo de su disgusto. Esto se realiza no contratando afrodescendientes, contratándolos a bajos salarios o dándole menos oportunidades que sus equivalentes blancos (Becker, 1971); (ii) Discriminación estadística, en la cual los tratamientos diferenciados entre individuos se basan en características observables que están correlacionadas con determinados comportamientos indeseados. Por ejemplo, las mujeres tienen más tendencia que los hombres a abandonar el mercado laboral por el cuidado de los niños, entonces los empleadores ofrecerán menos capacitación a las mujeres ya que tienen mas probabilidad de estar menos tiempo en la empresa que su equivalente hombre<sup>5</sup>.

El método más ampliamente utilizado en economía para realizar descomposiciones salariales es el propuesto por Blinder-Oaxaca (1973), el cual permite determinar que parte del diferencial se debe a discriminación y que parte se debe a diferencias de dotación. Este método luego fue complementado por Oaxaca- Ransom (1994) al descomponer el coeficiente de discriminación en un componente de subpago y otro de sobrepago, para los grupos discriminados y no discriminados respectivamente. Sin embargo estos métodos presentan dos tipos de sesgo de selección (Fuentes, et. al. 2005), el primero referido a que la muestra utilizada se encuentra constituida únicamente por personas que al momento de

---

<sup>4</sup> Para revisar más detalladamente estos conceptos revisar: Barrere-Unzueta (2003). "Problemas de derecho antidiscriminatorio: Subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades". Ref. Dialnet: ISSN 1138-9877, N°9.

<sup>5</sup> Para una revisión más detallada de los modelos de discriminación ver Fugazza, M. (2003). La discriminación racial. Teorías y hechos y planes políticos. En Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, N° 4.

la encuesta se encontraban trabajando y por tanto, es posible observar su salario; y segundo el sesgo de selección generado por segregación ocupacional. Este segundo sesgo es importante ya que afecta las diferencias salariales, ya sea porque las distintas ocupaciones difieren en su salario promedio o porque existen barreras de entrada para ciertos grupos a determinadas ocupaciones; de esta forma si algún grupo está siendo mayormente empleado en ocupaciones con bajo salario promedio, al compararlos se puede concluir equivocadamente que existe discriminación salarial, cuando lo que ocurre realmente es que tal grupo se está auto seleccionando hacia cierto tipo de ocupaciones.<sup>6</sup>

## 4. Evidencia internacional

### 4.1 Brechas

En EEUU a 150 años del fin de la esclavitud, aún existen diferencias sustanciales entre personas blancas y negras en desempleo, salario, salud, mortalidad y encarcelación (OIT, 2003). Mientras que para América latina los logros en materia de reducción de la pobreza de los Pueblos Indígenas para el decenio 1994-2004 fueron escasos (Hall y Patrinos, 2005).

#### *Desempleo*

Con respecto al desempleo existen brechas sistemáticas en los índices por raza y escolaridad. En Brasil el desempleo osciló entre 6% y 9% de la población económicamente activa (PEA) entre 1992 y 2001, siendo estos porcentajes para mujeres y negros sistemáticamente más altos que para hombres y blancos (Hopenhayn et. al 2006; Borges, 2004).<sup>7</sup> En Perú, los ingresos totales del mercado laboral de las mujeres y hombres indígenas representan un tercio de los ingresos de los trabajadores no indígenas empleados en la agricultura. Por ejemplo en Bolivia, las trabajadoras barrenderas de los municipios mayoritariamente indígenas ganan la mitad de los hombres en el mismo trabajo porque se supone que cuentan con los ingresos del esposo (Peredo, 2001).<sup>8</sup>

#### *Ocupación*

Gran parte de los Indígenas de América Latina se encuentra empleado en ocupaciones vulnerables y precarios (Hopenhayn, 2006). En Bolivia el 67% de los empleos precarios y el 28% de los empleos semicalificados los ocupan indígenas (Valenzuela, 2004)<sup>9</sup>. En Brasil los jóvenes negros de 16 a 24 años en situación de empleo precario superaron el 70% y la situación de precariedad de los trabajadores negros fue mayor a los trabajadores blancos en todos los años comprendidos entre 1992 y 2001 (Borges, 2004).

#### *Informalidad*

La salarización formal como característica propia del proceso modernizador, queda fuera del alcance de los grupos indígenas que recién se instalan en la ciudad (Pérez Sainz, 1994), esto debido a su menor escolaridad relativa y la escasa o nula preparación para enfrentar

<sup>6</sup> Posteriormente Oaxaca y Neuman (2003) analizan las consecuencias de corregir este sesgo de selección.

<sup>7</sup> Este último autor encuentra que en ningún año el salario de los negros superó el 51% del salario de los blancos.

<sup>8</sup> Citado por Rangel (2004).

<sup>9</sup> Citado por Hopenhayn, Bello y Miranda (2006).

las demandas de la estructura productiva. En Guatemala el año 1989 el 83% de los indígenas trabajaba en el sector informal mientras que sólo el 54% de los no indígenas lo hacía en el mismo sector.

### *Perfil Ocupacional*

El perfil ocupacional de los indígenas es difícil de determinar, dada la escasez de información sobre el tema. No obstante cabe suponer que ellos ocupan nichos similares a los inmigrantes no indígenas. En México, Guatemala, Perú y Chile, por ejemplo, hay una cierta segregación de los Indígenas en empleos y ramas específicas, como en el comercio (muchas veces informal), el trabajo por cuenta propia y el servicio doméstico en el caso de las mujeres (Bello y Rangel. 2002). En el caso de los hombres indígenas el principal nicho ocupacional se encuentra en el trabajo asalariado, preferentemente en la agricultura (para los hombres indígenas rurales) y en actividades asociadas a la industria, comercio y construcción para los indígenas urbanos (Hopenhagen, 2006). En Perú, aunque el porcentaje de afrodescendientes que no forman parte de la población económicamente activa es mayor que la cifra correspondiente al país en su conjunto, el porcentaje de afroperuanos que trabajan en el sector formal es mayor que el correspondiente al resto de la población. Sin embargo, hay un alto grado de segregación ocupacional, ya que 40% de los afrodescendientes tiene empleos poco especializados (servicios de baja calificación) (BID, 2007).

### *Salario*

Andersen et. al (2003) reporta para Bolivia que la media de ingresos laborales para no indígenas es un 30% superior que los indígenas, esta diferencia aumenta a 38% en el área rural. De Ferranti et. al (2003) señala que en países con poblaciones indígenas o afrodescendientes las diferencias salariales son considerables, los ingresos de estos grupos equivalen a la mitad de sus contrapartes “blancos” en Bolivia, Brasil y Guatemala. En las zonas rurales de México, los varones indígenas tienen probabilidades menores de ser asalariados que los no indígenas. La disparidad salarial entre ambos grupos se sitúa en torno al 15% en los empleos asalariados en el sector de la agricultura y al 35% en el empleo por cuenta propia. En ambos casos, las personas que no son indígenas se encuentran en una situación más favorable que los indígenas (BID, 2007). En Ecuador casi la mitad de la disparidad de ingresos entre trabajadores indígenas y no indígenas, así como entre mujeres y varones, obedece al nivel de educación y la mitad, a la discriminación.

De otra forma Zoninsein (2001), mide el impacto económico negativo de la exclusión social de los grupos indígenas y afrodescendientes para Bolivia, Brasil, Guatemala y Perú; estimando los beneficios potenciales en la producción e ingresos agregados que surgirían a partir del uso total de la educación, destrezas y experiencia de los indígenas y afrodescendientes en los empleos que actualmente tienen y de la expansión de la educación y experiencia a niveles similares a aquellos de la población blanca de estos países, concluye que como resultado de terminar con la exclusión la economías de los países estudiados podrían expandirse en aproximadamente 37% (Bolivia), 13% (Brasil), 14% (Guatemala) y 4% (Perú).

## **4.2 Evidencia empírica internacional**

En un estudio que intenta medir la discriminación laboral post-apartheid en Sud-África, Burger y Jafta (2006) encontraron para el período 1995-1997 que las *tasas de empleo formal*<sup>10</sup> aumentaron bruscamente para la población negra que terminaba la educación secundaria o tenía algún tipo de educación terciaria (de 48% para 11 años de educación a 82% para 13 años y más), mientras que para la población blanca la tasa de empleo se mantenía alta y constante (80%-90%) independiente de la educación. Estos comportamientos son similares para las diferencias en salarios, es decir terminar la educación secundaria tiene un impacto positivo y significativo en los salarios de la población negra, mientras que los salarios de la población blanca se mantiene altos y constantes independiente del nivel educacional. Los autores señalan que si bien, existe una parte importante de la diferencia en las *tasas de empleo* no explicada o atribuible a discriminación (5% a 10%), gran parte de este diferencial (30% a 35%) se debe a la diferencia de habilidades entre la población negra y blanca.

Backaby et. al (1998) evaluando la discriminación laboral en Gran Bretaña para la década de los 90's reportan que los promedios de desempleo para la población negra son 18,8% más altos y para los Pakistani 12,1% mayores que la población blanca. Estas diferencias son explicadas en un 56% por características personales.<sup>11</sup> En relación a las diferencias en salario no encuentra grandes diferencias explicadas por las características personales. Sin embargo al comparar entre grupos étnicos encuentra que los Indios tienen más empleo y ganan más que los Negros y Pakistani, pero tienen en promedio más educación. Finalmente este autor reporta que sus resultados no se condicen con lo encontrado en otros estudios para Estados Unidos O'Neill (1990); Macpherson and Hirsch (1995) and Neal and Jonson (1996), con una base de datos más completa no encuentran diferencias salariales al controlar por características personales.

En uno de los informes más completos acerca de la desigualdad para América Latina y el Caribe del último tiempo David de Ferranti et. al (2003) utilizando el método de Oaxaca-Blinder reporta diferencias salariales entre hombres blancos y no-blancos de 94%, 62% y 72% para Bolivia, Brazil y Guatemala respectivamente, siendo atribuidos a diferencia de coeficientes (discriminación) un 39%, 24% y 39% en el mismo orden. Por su parte Hall y Patrinos (2005) señalan que para el decenio 1994-2004 en Latinoamérica, la parte de las ganancias indígenas/no indígenas que permanece "sin explicación" debido a la discriminación u otros factores no identificados representa entre un cuarto a más de la mitad del diferencial total de las ganancias.

Andersen et. al (2003), en un estudio econométrico<sup>12</sup> demuestran para Bolivia que las mujeres ganan en promedio 21% menos que los hombres y los indígenas 30% menos que los no indígenas. Por ende, la segregación por Etnia es más acentuada que la de género. Demuestran también que al menos la mitad de toda la discriminación que experimentan los indígenas puede ser explicada por el hecho que recibe una menor calidad educacional.

<sup>10</sup> Estimado para los hombres miembros de la fuerza laboral en el período en cuestión.

<sup>11</sup> Escolaridad, edad, lugar de residencia, nivel socioeconómico, hijos, calificación, inmigrante, hijo(a) en edad preescolar. La diferencia corresponde a discriminación. Datos obtenidos del *Labor Force Survey* 1992-1995.

<sup>12</sup> Utilizan la ecuación básica de Mincer para medir retornos de la educación en jóvenes entre 18 y 28 años.

Similares resultados encuentran Contreras y Galvan (2003) donde señalan que ser mujer y de origen étnico es la condición más desfavorable a la hora de percibir ingresos en el mercado laboral boliviano. Rivero y Jiménez (1999) por su parte muestran para el mismo país los coeficientes de discriminación (porcentaje que explica diferencias salariales y que no corresponden a características personales) disminuyeron de 0.18 a 0.14 entre 1990 y 1994 pero aumento a 0.25 en 1997. Por último Nuñez y Villegas (2005) utilizando la encuesta de Mejoramiento de la Condiciones de Vida (MECOVI) del año 2002 para estimar discriminación étnica en el área urbana de Bolivia, concluyen que las brechas de salarios entre grupos étnicos a menudo corresponden a diferencias en dotaciones de capital humano entre dichos grupos y por otra, que la discriminación laboral por origen étnico posee distinta intensidad en los distintos nichos de calificación y geográficos del mercado laboral.

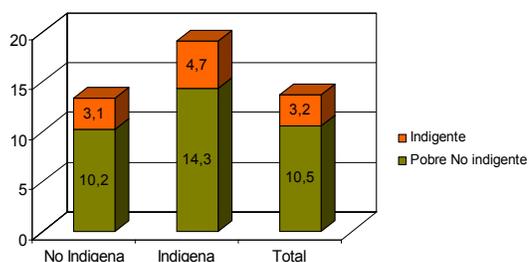
## 5. Evidencia nacional

### 5.1 Brechas

Según la CASEN 2006, la población que se auto identifica como perteneciente a pueblos indígenas alcanza a 1.060.786 personas, lo que equivale a 6,6% de la población del país (MIDEPLAN, 2007).<sup>13</sup> La mayor parte de la población indígena vive en la ciudades (69,4%) evidenciando un aumento respecto al año 1996 (51,7%); su principal lugar de residencia es la Región Metropolitana (27,1%) seguido de la Araucanía (23,9%) y la Región de los Lagos (14,7%).

La pobreza es mayor para la población indígena (19%) que para la no indígena (13,3%) pero ésta ha disminuido más rápidamente para los indígenas, existiendo una brecha de 5,7 puntos porcentuales el año 2006.

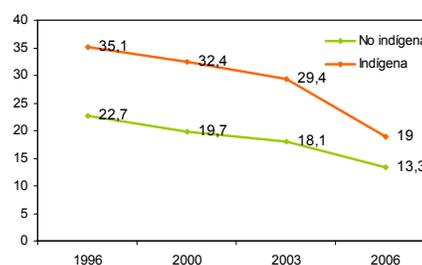
Figura 1. Pobreza entre la población indígena y no indígena 2006 (%)



Fuente: MIDEPLAN, 2007.

2007.

Figura 2. Evolución de la pobreza indígena y no indígena 1996-2006 (%)



Fuente: MIDEPLAN,

El analfabetismo aún es alto entre la población indígena del país (6,8%) llegando a 13,4% en zonas rurales, esto es comparable con países como Ecuador (7%), México (7,4%) y Perú (8,4%).<sup>14</sup> Hay un menor promedio de años de escolaridad pero la brecha se reduce

<sup>13</sup> El Estado Chileno a través de la Ley Indígena (N° 19.253) reconoce 9 étnias indígenas en Chile: Mapuche, Aymara, Rapa Nui, Atacameña, Quehua, Colla, Diaguita, Kaweskar y Yamana de los canales australes. De las cuales mayoritariamente se autoidentifican como mapuche (87,2%).

<sup>14</sup> Fuente CEPAL (2006), valores promedio para el total de la población.

respecto al resto de la población. La proporción de población indígena con educación superior completa (5,0%) es la mitad de la no indígena (12,4%).

Desde 1996 al 2006, prácticamente han desaparecido las brechas de cobertura para la educación pre-escolar, básica y media entre la población indígena y no indígena. Sin embargo se mantiene una brecha considerable en Educación superior (11,6%).<sup>15</sup>

La tasa de participación laboral de la población indígena (56,8%) y no indígena (57,3%) crece desde 1996 y no se advierte diferencia entre ambas (MIDEPLAN, 2007).<sup>16</sup> La cantidad de ocupados indígenas con contrato es de 76,9% y de no indígenas 79,9%; indígenas ocupados que se encuentran cotizando 73,5% en relación a 81,1% de los no indígenas. Se observa una tendencia a aumentar la formalización de los ocupados indígenas y no indígenas.

El salario promedio de la población indígena el año 2006 es un 27,8% menor que la población no indígena (MIDEPLAN, 2007). Siendo mayor esta brecha en zonas urbanas. Estas brechas son menores a las de año 2003 (29,4%) y las del 2000 (38,5%).

**Cuadro 1.** Brechas de salario y crecimiento del ingreso entre población indígena y no indígena 2003-2006 (%).

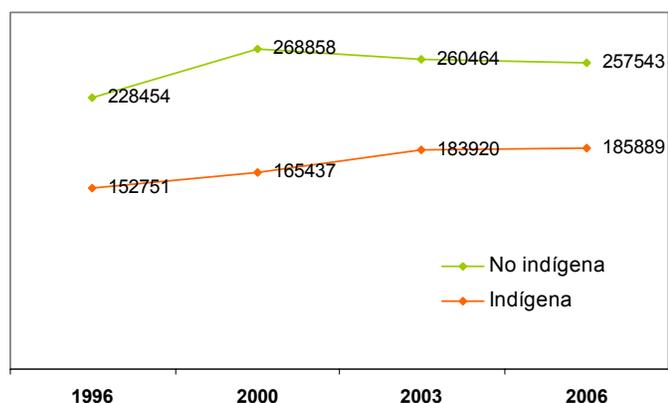
	Brecha de salario		Crecimiento del Ingreso	
	2003	2006	Indígena	No Indígena
<b>Urbana</b>	26,4	26,2	6,8	6,5
<b>Rural</b>	19,2	18,1	22,2	20,5
<b>Total</b>	29,4	27,8	9,6	7,2

**Fuente:** MIDEPLAN, 2007.

<sup>15</sup> Número total de alumnos de 18 a 24 años que asisten a la educación superior por sobre la población de 18 a 24 años. La cobertura neta de educación superior el año 2006 para la población no indígena fue de 28,2% y para la población no indígena fue de 16,6%.

<sup>16</sup> No se menciona en el documento divulgativo si esta diferencia es significativa.

**Figura 3. Salarios promedio de la población indígena y no indígena 1996-2006.**  
(Pesos de noviembre de 2006)



**Fuente:** MIDEPLAN, 2007.

Las mayores diferencias salariales se producen en el sector financiero (CASEN, 2000). Ahí los ingresos promedio de los ocupados indígenas representan un 40% del promedio de ingreso que perciben los no indígenas.

**Cuadro 2. Ingreso promedio de la población indígena y no indígena, según sexo y rama de actividad económica**<sup>17</sup>

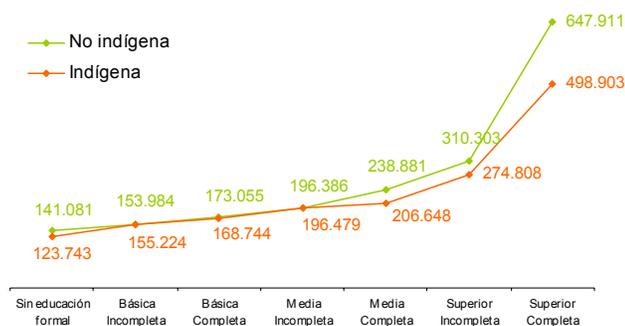
Rama de actividad		Población Indígena	Población no indígena	Total
<b>Hombre</b>	Agricultura, caza, silvicultura y pesca	122.912	246.690	236.739
	Explotación de minas y canteras	406.955	501.587	500.361
	Industria manufacturera	234.754	355.684	350.627
	Electricidad, gas y agua	251.620	357.879	356.140
	Construcción	185.800	254.910	251.825
	Comercio por mayor y menor	184.968	331.132	325.747
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	305.995	312.860	312.641
	Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles	250.198	764.254	754.660
	Servicios comunales, sociales y personal	247.373	355.103	352.063
<b>Total</b>	<b>192.410</b>	<b>349.645</b>	<b>342.932</b>	
<b>Mujer</b>	Agricultura, caza, silvicultura y pesca	88.776	140.748	137.520
	Explotación de minas y canteras	158.753	573.918	571.049
	Industria manufacturera	122.710	207.439	204.006
	Electricidad, gas y agua	87.717	200.741	199.809
	Construcción	69.348	301.298	295.915
	Comercio por mayor y menor	166.144	210.351	208.714
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	163.514	328.261	320.603
	Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles	215.375	303.595	302.523
	Servicios comunales, sociales y personal	130.865	209.195	206.517
<b>Total</b>	<b>137.782</b>	<b>218.840</b>	<b>215.983</b>	

**Fuente:** MIDEPLAN a partir de Casen 2000.

<sup>17</sup> Presentado por Valenzuela (2003).

A partir de la educación media completa se aprecia una brecha significativa entre los ingresos que obtienen la población indígena respecto a la no indígena, siendo esta mayor para la educación superior completa.

**Figura 4.** Salarios promedio de la población indígena y no indígena según nivel de educación alcanzado



**Fuente:** MIDEPLAN, 2007.

## 5. 2 Evidencia empírica en Chile

La educación es por lejos el factor que más influye en la desigualdad salarial (Contreras y Gallegos, 2007) y es la población indígena la que presenta los más bajos niveles educacionales. La acumulación de capital humano es fundamental para obtener empleo y mejores remuneraciones (como consecuencia de una mejor productividad). El desempleo (o el empleo poco productivo) lleva a bajos ingresos y a la pobreza, pero también impide que los desempleados o aquellos que tienen empleos poco productivos participen en instituciones sociales tales como sindicatos y otras organizaciones de trabajadores orientadas a mejorar las condiciones de trabajo (Gaviria, 2006).

En uno de los pocos trabajos que existen en la materia Currin (2007), al evaluar los efectos que tiene sobre los ingresos ser hablante de mapudungun<sup>18</sup> a través del modelo de Mincer, reporta que del total de ocupados aquellos hablantes de su idioma nativo perciben un 29,54% menos ingreso que sus similares monolingües del español, de igual forma esta característica afecta más los ingresos de hombres llegando a un 33%. Por su parte Melendez (2007), reporta que entre el 32% y 51% de las diferencias salariales en Chile entre grupos indígenas y no indígenas se explican por prácticas discriminatorias, utilizando como fuente de datos la encuesta CASEN 2003 y el método de Blinder-Oaxaca para descomponer el diferencial salarial.

Por otra parte Montero y Garcés (2007), en un trabajo preliminar, muestra que la discriminación salarial ha aumentado durante los últimos 10 años pasando de 14% en 1996 a 20,5% en 2006<sup>19</sup>. Montero (2007) utilizando datos del programa Chile solidario a través

<sup>18</sup> Lengua materna del Pueblo Mapuche.

<sup>19</sup> Este trabajo aún no publicado los investigadores Rodrigo Montero y Paz Garcés, utilizan el método de descomposición salarial Oaxaca y Ransom y luego corrigen por sesgo de selección (Oaxaca y Neuman). Utilizan los datos de Casen 1996 a 2006.

de estimaciones paramétricas concluye que dentro de los factores que incrementan la duración del desempleo están, ser mujer, indígena, tener entre 45 y 54 años de edad y contar con un elevado nivel de capital humano.

Bravo et. al. (2006), utilizando el efecto del género, el municipio de residencia y el apellido (como señalización del origen social) miden discriminación laboral por medio de un experimento enviando currículum ficticios a ofertas de empleo reales aparecidos en los periódicos. No encontrando diferencias significativas en el promedio de llamadas para entrevista de trabajo.

En otra línea de trabajo Nuñez y Gutierrez (2004), estudian la discriminación por clases y la meritocracia en el mercado laboral chileno. Encuentran que los profesionales de clase alta ganan 50% más que aquellos que han crecido en menores estratos socioeconómicos. Esta brecha, señalan los autores, es mayor que en otros estudios por género, raza o apariencia física.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) el año 2004 dio a conocer un informe que da cuenta que en Chile trabajan cerca de 200 mil niños entre cinco y 17 años, la mayoría de los cuales son indígenas de las zonas rurales del país, especialmente de los pueblos aymara y mapuche. El documento "Trabajo Infantil y Pueblos Originarios en Chile" realizado por el Colegio de Profesores de Chile con el apoyo de la OIT, revela cómo los niños y niñas indígenas del país realizan trabajos pesados durante largas jornadas laborales.

## **6. Conclusiones y recomendaciones**

No existe suficiente evidencia empírica en el país que permita dimensionar el problema de discriminación laboral por condición Étnica. Sin embargo los estudios que han abordado el problema, reportan que un parte de las brechas salariales existentes entre Indígenas y No Indígenas "no tiene explicación" o dicho de otra forma, las características observables solo explican una parte de la diferencia.

La falta de evidencia puede provocar vacíos importantes en la agendas programáticas de los gobiernos. El poco conocimiento del fenómeno en la realidad local es contraproducente, ya que pueden llevar a decisiones erradas de política pública.

La recopilación sistemática de estadísticas sobre la discriminación es decisiva para que ésta sea visible y se elaboren medidas eficaces en función de los costos para su tratamiento (OIT, 2007). Esta medición debiera abarcar a lo menos las dimensiones del principio de no discriminación, es decir: acceso al empleo y la ocupación, promoción y formación de profesionales, condiciones de contratación y trabajo, y pertenencia a determinadas organizaciones.

Hay factores ajenos al mercado del trabajo que inciden en la exclusión laboral. Factores específicos de comunidades excluidas, como la falta de derechos sobre la tierra y el acceso a propiedades comunitarias, estos factores afectan las capacidades de las poblaciones

excluidas de ganar más que un salario de subsistencia y de tener derechos a los activos de la tierra para obtener un ingreso.

En una auditoria sobre aspectos étnicos de los DELP<sup>20</sup> efectuada en 14 países se concluyó que el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas y tribales, tal como se articula en el Convenio N° 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (1989), era un requisito esencial para atajar su pobreza y exclusión social, y se recomendó que se fortaleciera la capacidad de las organizaciones indígenas y de las autoridades locales para aplicar planes integradores de desarrollo local (OIT, 2007). Esto junto al reconocimiento Constitucional, debieran garantizar a los descendientes indígenas la igualdad ante la Ley y la aplicación del principio de no discriminación.

---

<sup>20</sup> Los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) son preparados por las autoridades de los países de bajo ingreso mediante un proceso en el que participan las partes interesadas del país y los socios externos en el desarrollo, entre ellos el FMI y el Banco Mundial. Los DELP describen las políticas y programas macroeconómicos, estructurales y sociales que aplicará un país por varios años para fomentar un crecimiento generalizado y reducir la pobreza, así como las necesidades de financiamiento externo y las consiguientes fuentes de financiamiento (FMI, 2005).

## **Bibliografía**

ANDERSEN, L; A. Mercado y B. Muriel (2003). Discriminación étnica en el sistema educativo y el mercado de trabajo de Bolivia. *Latin American Journal of Economic Development*. Vol. (1) pp 69-98.

BECKER, G (1971). *The economics of discrimination*, 2º Ed. The University of Chicago Press, IL.

BELLO, A. y M. RANGEL (2002) La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y Afrodescendientes en Latinoamérica y el Caribe. *Revista de la CEPAL* N° 76. Santiago, Chile. Pp 39-54.

BID (2007) *Informe del Progreso Económico y Social IPES 2008*. Banco Interamericano de Desarrollo.

BLACKABY, D.H.; Leslie D.G.; Murphy P.D. and O' Leary N.C. (1998). The ethnic wage gap and employment differentials in the 1990s: Evidence for Britain. *Economic Letters* (58) pp 97- 103.

BLIDE, J. and D. Hamermesh (1998). Beauty, productivity and discrimination: Lawyers looks and lucre, *Journal of Labor Economics*, Vol. 16; Pags. 172-201.

BLINDER, S.A (1973) Wage discrimination: Reduced form and structural variables. *Journal of Human Resources*. Vol. (8) pp. 436- 455.

BORGES, R. (2004) Desigualdades raciales y políticas de inclusión racial: resumen de la experiencia brasileña reciente. *Serie de Políticas Sociales* N° 82. Santiago, Chile. CEPAL. 78 p.

BRAVO, D.; Sanhueza, C. y S. Urzúa. (2006) Is there labor market discrimination among professionals in Chile? Lawyers, doctors and business-people. Mimeo, Universidad de Chile.

BURGER, R. and R. Jafta (2006). Returns to race: Labour Market Discrimination in Post-Apartheid South Africa. *Stellenbosch Economic Working Papers: 04/06*. Universiteit Stellenbosch University.

CASTAÑEDA, A. (2007). Pueblos Indígenas de América Latina: Políticas y Programas de Salud, ¿Cuánto y como se ha avanzado? Seminario Taller. CEPAL. 25 y 26 junio de 2007. Santiago. Chile.

CAIN, G. (1984) *The economics of discrimination*. In FOCUS. Volume 7. N° 2. University of Wisconsin- Madison. Institute of research on poverty.

CANALES, P. (2005). Igualdad de trato en el ámbito laboral en los tratados Internacionales y en la legislación de España y Francia. *Serie de Estudios* año XV. N° 317. Departamento de estudios, extensión y publicaciones. Biblioteca de Congreso Nacional. Chile.

CEPAL (2005). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. Julio 2006.

CONTRERAS, D. y M. Galván (2003). ¿Ha disminuido la discriminación salarial por género y étnica en Bolivia? Evidencia del período 1994-1999. Departamento de Economía-Universidad de la Plata.

CONTRERAS, D. y S. Gallegos. (2007). Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: una década de cambios. Serie Documentos de trabajo. SDT 262. Santiago, Chile. Departamento de Economía. Universidad de Chile. 37 p.

CURRIN, J. (2007). Cultura e Ingresos económicos. El caso Mapuche. ADKINTULEIÑ ÛLMENCHE KA WESHACHE ENGU. Tesis (Magister en Políticas Públicas). Santiago, Chile. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile. 32 h.

De FERRANTI, D.; G. Perry and M. Walton (2004). Group- Based Inequalities: The roles of races, ethnicity and gender, Inequality in Latin America: Breaking with history? World Bank.

FUENTES, J.; Palma, A. y R. Montero (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. Estudios de Economía, Vol. (32) pp 133-157.

FUGAZZA, M. (2003). Racial discrimination: Theories, facts and policy. Internacional Labour Review. Vol. 142 (4). pp 507-541.

HALL, G. y H. Patrinos (2005). Pueblos Indígenas, pobreza y desarrollo humano en América Latina: 1994-2004. Informe del Banco Mundial.

HECKMAN, J. (1998). Detecting discrimination. The Journal of Economic Perspective, 12(2), pp. 101-116.

HOPENHAYN, M., A. Bello y F. Miranda. (2006). Los pueblos Indígenas y Afrodescendientes ante el nuevo milenio. Serie Políticas Sociales N° 118. CEPAL. Santiago, Chile. 59 p.

MACPHERSON, D.A., Hirsch, B.T., 1995. Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less? Journal of Labor Economics 13, 426-472.

MELLENDEZ, A. (2007) Discriminación salarial en Chile: el caso actual de los grupos étnicos. Mimeo, Universidad de Chile.

MIDEPLAN, (2007). Pueblos Indígenas CASEN 2006. Documento divulgativo.

MIDEPLAN, (2000). Etnias y Pobreza en Chile. Análisis de la VIII encuesta de caracterización socioeconómica CASEN 2000. Documento N° 14.

MONTENEGRO, C (1999) Wage distribution in Chile: Does Gender Matter? A quantile regression approach. Mimeo. Universidad de Chile.

MONTENEGRO, C y Paredes, R. (1999) Gender wage gap and discrimination: a long term view using quantile regression. Mimeo, Universidad de Chile.

MONETRO, R. ¿Cuanto dura el desempleo de la población más pobre de Chile? Cuadernos de Economía. Vol. 44 (noviembre) pp 211-231.

NEAL, D.A., Johnson, W.R., 1996. The role of premarket factors in black–white wage differences. *Journal of Political Economy* 104, pp 869–895.

NUÑEZ, J. y R. Gutierrez. (2004) Class discrimination and meritocracy in the labor market: evidence from Chile. *Estudios de Economía*. Vol. 31 (32). pp. 113-132.

NUÑEZ, J. y Perez, G. (2004) Dime como te llamas y te diré quien eres; ascendencia y percepciones de origen socioeconómico en Chile. Mimeo. Departamento de Economía. Universidad de Chile.

NUÑEZ, J. y H. Villegas (2005). Discriminación étnica en Bolivia: examinando diferencias regionales y por nivel de calificación. *Estudios de Economía*. Vol. 32 (2). pp. 201-218.

OAXACA, R (1973). Male-female wage differentials in urban labor market. *International Economic Review*, Vol. 14(3), pp. 693-709.

OAXACA , R y Ransom , M (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Economics*, 61, 5- 21.

OAXACA, R. y S. Neuman (2003). Estimating labor discrimination with selectivity-corrected wage equations: Methodological considerations and an illustration from Israel. The Pinhas Sapir Centre for Development Tel- Aviv University.

OIT (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª reunión 2007. Informe I(B) de Director General.

---- (2003). Time for Equality at work. International labour conference. 91<sup>st</sup> session 2003. Report I(B) The Director General.

O'NEILL, J., 1990. The role of human capital in earnings between black and white men. *The Journal of Economic Perspectives* 4 (Fall), 25–46.

PÉREZ SÁINZ, J.P (1994). Indígenas y Fuerza de trabajo en Guatemala, en Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE).

RANGEL, M (2004). Desigualdades entrecruzadas: pobreza, género, etnia y raza en América Latina, Santiago, Chile. OIT. 175 p.

--- (2001) La inequidad Étnico-racial y la formación para el trabajo en América Latina y el Caribe. Serie Políticas Sociales N° 42. Santiago, Chile. 42 p.

RIVERO, R. y W. Jiménez (1999) [Diferencias Salariales en el mercado de trabajo urbano en Bolivia](#). Documento de trabajo Vol 17, septiembre 99. Unidad de Análisi y Políticas Económicas (UDAPE). Bolivia.

TOMEI, M. (2004). No discriminación en el empleo ocupación e igualdad de remuneración. En: OIT, Promover los principios y derechos fundamentales a través del dialogo social. Documento elaborado para el Congreso sobre igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, abolición del trabajo infantil y libertad sindical. Buenos Aires, 18 al 22 octubre de 2004.

VALENZUELA, R. (2003). Inequidad, ciudadanía y pueblos indígenas en Chile. Serie Políticas Sociales N° 76. Santiago, Chile. CEPAL. 46 p.