

Análisis regional de la discriminación salarial de los trabajadores indígenas en México

Regional analysis of the wage discrimination in the indigenous workers in Mexico

Christian De la Luz Tovar¹ y Sibyl Italia Pineda Salazar²

Fecha de recepción: 08 de mayo del 2023

Fecha de aceptación: 24 de julio del 2023

1 Nacionalidad: mexicana. Adscripción: Universidad del Mar Campus Huatulco  ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3879-311X> Correo: christian_dlztv@yahoo.com

2 Nacionalidad: mexicana. Adscripción: Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco  ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7961-781X> Correo: sips@azc.uam.mx

Resumen

El objetivo de esta investigación es estimar y descomponer la brecha salarial entre trabajadores indígenas y no indígenas por regiones en México, para examinar si existen diferencias regionales en la desigualdad salarial que *a priori* afecta a la población indígena y si estas, se atribuyen al perfil laboral de este grupo de trabajadores o a una discriminación laboral sistemática en su contra. Utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares de 2018 (ENIGH-N) y la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), se encontró que, en todas las regiones del país, los trabajadores indígenas enfrentan una brecha salarial. Pero, esta es más pronunciada en el centro y sur, en donde, en promedio, el componente asociado a la discriminación laboral tiene un peso mayor al 56%. En cambio, en el centro-norte y norte de México, el promedio del componente residual es menor 33%, lo que sugiere que la brecha salarial se explica por las diferencias grupales en la productividad.

Palabras clave: Economía laboral, Brecha salarial étnica, Población indígena, Regiones, Descomposición de Oaxaca-Blinder.

Abstract

The objective of this research is to estimate and decompose the wage gap between indigenous and non-indigenous workers by region in Mexico, to examine whether there are regional differences in the existing wage inequality that *a priori* affects the indigenous population and whether these differences can be attributed to the job profile of this group or by systematic labor discrimination against them. Using the data from the 2018 National Household Expenditure Revenue Survey (ENIGH-N) and the Oaxaca-Blinder decomposition, it was found that indigenous workers face a wage gap in all regions of the county. But, this gap is more pronounced in the center and south regions, where, on average, the associated component with labor discrimination has a percentage greater than 56. In contrast, in the north-central and northern regions of Mexico, the residual component is on average less than 33%, which suggests that the wage gap is explained by differences in productivity between groups.

Keywords: Labor economics, Ethnicity wage gap, Indigenous population, Regions, Oaxaca-Blinder decomposition.

Introducción³

El objetivo de este trabajo es estimar y descomponer la brecha salarial entre trabajadores indígenas y no indígenas por regiones en México, para examinar si existen diferencias regionales en las condiciones de desigualdad salarial que *a priori*, afectan a la población indígena y si estas pueden atribuirse a diferencias en el perfil laboral de este grupo de trabajadores o simplemente, a una discriminación laboral sistemática en su contra. Para ello, se utilizan los datos de la nueva edición de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares correspondiente al año 2018 (ENIGH-N) y se aplica la descomposición de Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973).

Los pocos estudios que existen en México sobre la desigualdad de ingresos salariales que sufren los trabajadores indígenas, señalan que este grupo de la población enfrenta amplias desventajas que pueden ser atribuidas a su condición de persona indígena. Por ejemplo, barreras de acceso al empleo, segregación ocupacional, condiciones de trabajo desfavorables y principalmente, discriminación salarial. Al examinar la causa de las brechas salariales en contra de los indígenas, se ha señalado como principal elemento a las diferencias en las dotaciones de capital humano, aunque también, se han destacado brechas por razones lingüísticas y por auto identificación étnica de los individuos. Lo que sugiere que una parte de estas diferencias salariales puede atribuirse a factores relacionados con la discriminación étnica (Aguilar-Rodríguez et al., 2018; Arceo-Gómez y Torres, 2021; Ávila Sánchez et al., 2021; Canedo, 2019; De la Luz-Tovar y Samario-Zarate, 2023; Horbath, 2008), o bien, a otros factores socioculturales.

Pese a los destacables aportes de cada uno de estos trabajos, se observa que hasta el momento no existen investigaciones económicas que aborden el problema de la discriminación laboral de los indígenas desde una perspectiva regional. La mayoría de los autores se enfocan en exploraciones de carácter nacional o, bien, en estudios relacionados con alguna zona metropolitana en particular, como la ciudad de México o Monterrey. Es ahí, donde el presente trabajo busca, por un lado, aportar evidencia empírica a este vacío en la literatura; y por otro, ofrecer visibilidad estadística sobre un problema social que ha sido poco estudiado en la literatura de la discriminación salarial en México, sobre todo, si se le compara con la cantidad de publicaciones que existen desde la perspectiva del género.

La pertinencia de esta investigación se encuentra asociada a los siguientes elementos. En primer lugar, a la mayor y continua presencia de trabajadores indígenas, principalmente del sur, a lo largo del territorio nacional, aunque con mayor énfasis, en las dos Baja Californias, Sonora, Sinaloa, Nuevo León, las regiones agrícolas del estado de Jalisco, el Estado de México y Quintana Roo. Suceso que de acuerdo con los expertos, se ha observado entre 1990 y al menos hasta 2015 y, que se atribuye, a las desigualdades que los indígenas enfrentan tanto en la dimensión económica como en la social (Cárdenas Gómez, 2014; Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL], 2019; Echeverría, 2016; González Chévez, 2009; Granados Alcantar, 2005; Granados Alcantar y Quezada Ramírez, 2018).⁴ En segundo lugar, se encuentra la reestructuración demográfica de la oferta laboral en las distintas regiones de país, consecuencia de esta redistribución espacial de la población indígena.⁵ Finalmente, se destacan, las incógnitas no resueltas sobre el impacto que han tenido estos

³ "Los autores deseamos manifestar nuestro más sincero agradecimiento a los tres revisores anónimos, quienes, a través de sus excelentes recomendaciones, contribuyeron significativamente a mejorar este trabajo."

⁴ De acuerdo con Sariego (2016), desde inicios del presente siglo se registró una presencia importante de grupos étnicos mesoamericanos (mixtecos, zapotecos, nahuas, totonacos, triquis, mixes, huastecos, otomies, mazahuas y purépechas) en la región fronteriza del norte de México, en los territorios agrícolas del pacífico norte (Sonora y Sinaloa) y en los valles de California (San Quintín, Ensenada y Mexicali).

⁵ En el norte del país también hay población indígena oriunda de la región y, está también, ha migrado hacia otras entidades. Según

movimientos de población indígena desde el sur de país, sobre la desigualdad salarial y las condiciones laborales que enfrentan.

Considerando que el modelo de crecimiento actual, por un lado, ha favorecido a los sectores y regiones más integradas al mercado exterior y, por otro lado, ha dejado fuera de este proceso a casi todo el sur del país, debido a su vocación productiva, orientada principalmente a la agricultura de bajo rendimiento y de trabajo poco calificado. Se establece como hipótesis de esta investigación, que la redistribución geográfica de la población indígena hacia las distintas regiones del país, ha contribuido positivamente a la reducción de la desigualdad de ingresos que estos enfrentan, de modo que la magnitud de la brecha salarial es mayor en la región sur, donde las opciones laborales son limitadas para la población indígena y, además, las condiciones de desigualdad son a priori significativas para esta población.

El documento está organizado de la siguiente manera. En la siguiente sección se presenta el planteamiento conceptual de la desigualdad laboral étnica desde la perspectiva económica, considerando los aportes de otras ciencias. Este planteamiento se realiza a través de la revisión de la literatura disponible. A continuación, se expone la metodología utilizada para la estimación de la brecha salarial étnica por regiones y las características de los datos utilizados. En el siguiente apartado, se presenta un análisis de las condiciones de desigualdad que existen entre los dos grupos de la muestra, así como los resultados de la corrección de Heckman, la brecha salarial étnica y su descomposición en cada una de las regiones. En la última sección, se presentan las conclusiones.

1. Planteamiento conceptual de la discriminación salarial en el mercado laboral

1.1 Revisión de la literatura

Aunque la literatura sobre las diferencias salariales asociadas al origen étnico de los trabajadores en México, aún es reducida, la diversidad de las estrategias metodológicas y fuentes de información que han utilizado los trabajos existentes, es amplia, lo que ha contribuido de forma muy significativa al análisis empírico del fenómeno de estudio.

Una primera aproximación es la de Horbath (2008), que a partir del Censo de Población y Vivienda del 2000 y el cálculo de tres índices de desigualdad, analizó el proceso de incorporación de los indígenas a los mercados de trabajo y la discriminación subyacente que estos sufren en los principales centros urbanos del país. El análisis se concentró en las personas de 12 años y más de origen indígena y no indígena. Los indicadores de desigualdad que consideró fueron: la segregación ocupacional, la discriminación educativa y la discriminación salarial. Los índices de Duncan y de Karmel-MacLachlan, indicaron la existencia de segregación ocupacional en la población indígena. De todas las zonas urbanas consideradas en el análisis, la zona metropolitana del valle de México resultó ser la de mayor segregación ocupacional. También se encontró que la población indígena es más vulnerable a experimentar discriminación educativa y salarial. Por lo que el autor, concluyó que existe discriminación hacia la población indígena. Además, señala que las condiciones precarias que enfrenta la población indígena en México se deben, tanto al

Sariego (2016), los tres grupos indígenas más importantes son: 1) las etnias de la frontera México-Estados Unidos: cochimies, cucapás, kiliwas, kumiai, paipai de Baja California, los pápagos de Sonora y los kikapúes de Coahuila; 2) las etnias de la Sierra Madre Occidental: tarahumaras, pimas bajos, guarijíos y tepehuanes; 3) los indígenas de las costas del Pacífico norte: los mayos, yaquis y seris.

rezago económico y social de sus comunidades, como a la discriminación y segregación sistemática que estos sufren en las zonas urbanas y que los limita como grupo social.

En Aguilar-Rodríguez et al. (2018), se estimó la brecha salarial entre indígenas hablantes de una lengua indígena e indígenas bilingües que hablan una lengua propia y el español. Para ello, se recurrió a los censos de población y vivienda del año 2000 y 2010 y se tomó una muestra de datos del 10%. El análisis se concentró en los hombres y mujeres de 20 a 40 años que se identificaron como indígenas y, el método de descomposición salarial, fue el de Oaxaca-Choe. En el caso de los hombres, la estimación del salario se realizó mediante un modelo de panel de datos y uno de efectos fijos municipales, para controlar las diferencias en el mercado laboral.⁶ En el caso de las mujeres, se estimó un modelo panel de efectos aleatorios corregido por sesgo de selección. Los resultados indicaron un retorno positivo en el ingreso laboral de las personas indígenas por ser bilingüe; 17% para hombres y 42% para mujeres. Con respecto a la brecha salarial lingüística, se encontró que la mayor parte de esta brecha se explica por las diferencias observables en los individuos; 61% en los hombres y 62% en las mujeres.

En Canedo (2019), se estimó la brecha salarial entre trabajadores indígenas y no indígenas a lo largo de la distribución del salario, y a continuación se realizó la descomposición de Oaxaca-Blinder por cuantiles. Los datos se tomaron de la ENIGH 2016 y la población de análisis fueron los individuos de 15 a 65 años que se encontraban ocupados y percibiendo salarios. Dada la posibilidad de que los indígenas se ocupen mayormente en el sector informal y en actividades sin pago, se aplicó la corrección de Heckman por sesgo de selección.⁷ Los resultados indicaron una brecha salarial en contra de los indígenas de 78%, de la cual, un 62.8% se atribuyó al componente no explicado y el 37.2% restante, a las características observables en los trabajadores. Los factores de mayor importancia en la brecha explicada fueron los años de educación y el tamaño del mercado de trabajo. La descomposición de la brecha por cuantiles evidenció que la desigualdad salarial en contra de los indígenas es más pronunciada en los niveles más bajos de la distribución del salario. También se encontró que las mujeres indígenas enfrentan una doble penalización en el mercado laboral, la de género y la asociada a su condición étnica.

En Arceo-Gómez y Torres (2020), se estimó la brecha salarial y su descomposición por auto identificación indígena y rasgos lingüísticos en México. Los datos se tomaron de la ENIGH 2018 y se consideró a los individuos de 25 a 65 años que se auto identificaron como indígenas y aquellos que no. Un supuesto muy interesante de este trabajo es que la auto percepción indígena puede cambiar a lo largo de la vida de los individuos por distintos propósitos, por ejemplo, para eludir la discriminación laboral. Por ello, plantearon la existencia de un sesgo por auto identificación y para corregirlo, utilizaron un modelo con cambio de régimen y, en una segunda etapa, estimaron las ecuaciones de salarios por auto identificación étnica del trabajador y, finalmente, la descomposición de Oaxaca.⁸ Los resultados indican que la población que se considera indígena gana 23% menos que aquellos que no. La descomposición de la brecha mostró que el 70% de esta, se debe a diferencias en las características observables, mientras que el residual, se atribuye a factores no observables, como las habilidades blandas de los individuos o la discriminación laboral. A diferencia de Agui-

⁶ Las variables de control para las estimaciones de hombres y mujeres fueron; edad, edad², religión, educación, tamaño de la localidad, materiales de construcción de la vivienda, número de cuartos y estrato social. Para la ecuación de selección de las mujeres, número de hijos en edad preescolar y primaria.

⁷ Las variables de control para la estimación fueron: sexo, años de escolaridad, experiencia y su cuadrado, ocupación, horas de trabajo, tamaño de la localidad y estado. Los controles para la corrección de Heckman fueron los mismos que la ecuación de Mincer.

⁸ Las variables de control para el modelo de salarios fueron: la condición de indígena, hablar una lengua propia, ser bilingüe (lengua propia y español), la interacción de indígena y bilingüe, edad y su cuadrado, variable dicotómica de mujer, variables dicotómicas del tamaño de localidad, variables dicotómicas del sector de actividad económica, y variables dicotómicas de ocupación. Los controles para el modelo de cambio de régimen fueron; lengua indígena, bilingüe, variable dicotómica para niveles de educación, además de las variables empleadas en la ecuación de Mincer.

lar-Rodríguez et al. (2018), los autores encontraron que los pagos por ser bilingüe son nulos en los indígenas. Es decir, hablar una lengua indígena además de español no supone un retorno en el mercado laboral.

En De la luz-Tovar y Samario-Zarate (2023), se estimó la brecha salarial por auto identificación indígena a nivel nacional, los datos que provienen de la ENIGH 2018, corresponden a los trabajadores indígenas y no indígenas de 15 a 65 años que reportaron ingresos laborales. A partir de un exhaustivo análisis de la muestra estadística, se plantea que los ingresos inferiores que reciben los trabajadores indígenas pueden atribuirse, principalmente, a las diferencias regionales, los años de educación y las condiciones precarias en que laboran; sin contrato, sin prestaciones y sin acceso a servicios de seguridad social. Los resultados de la estimación de la brecha salarial y su descomposición indican, que la población indígena percibe 36% menos que las personas no indígenas.⁹ También, se plantea que 61% de la brecha se explica por las características observables en los individuos y el 39% restante, por elementos no observables en el modelo. Los autores concluyen en que la parte no explicada es demasiado alta, por lo que argumentan que la discriminación económica hacia los indígenas puede ser la causa de sus bajos salarios.

Además de estos trabajos realizados a nivel nacional, se consultaron investigaciones realizadas para algunas zonas específicas como, la zona metropolitana de Monterrey (Ávila y Jáuregui, 2021) y el espacio urbano de Mérida, Yucatán (Echeverría, 2019). El primero, analiza desde el enfoque teórico de la interseccionalidad, el trabajo monetizado y las condiciones de inserción laboral de las mujeres indígenas y no indígenas de la zona metropolitana de Monterrey (ZMM). A partir de la encuesta intercensal de 2015, se reportan los siguientes resultados: 1) el acceso al trabajo remunerado es mayor en las mujeres no indígenas; 2) las mujeres indígenas que participan en el mercado laboral tienen menor escolaridad y, además, la brecha étnica acumulada de educación entre las mujeres residentes de la ZMM se profundiza a partir de los 20 años; 3) independientemente del estado civil, las mujeres indígenas tienen una menor participación en el trabajo remunerado; 4) las mujeres indígenas tienen menor presencia en ocupaciones administrativas, de comercio y servicios (16.4 % frente a 40 % de las mujeres no indígenas) y, también, en actividades directivas (0.7 % versus 3.8 % en las mujeres no indígenas); 5) se confirma discriminación étnica en la calidad del empleo, pues las mujeres indígenas tienen un acceso limitado a la protección social; y 6) las mujeres indígenas sufren discriminación salarial y esta se incrementa a medida que aumenta su edad. La conclusión de los autores es que existe desigualdad y etnización el mercado de trabajo de la ZMM pese a su carácter urbano.

En Echeverría (2019), se analiza la exclusión social de las mujeres indígenas rurales que laboran en el trabajo doméstico de la zona urbana de Mérida, Yucatán. El fenómeno de interés se mide a partir de tres vertientes: exclusión cultural, exclusión económica y exclusión en materia de derechos. La metodología de este estudio es de corte cualitativo fenomenológico-interpretativo y, los datos, provienen de entrevistas realizadas a 12 mujeres indígenas rurales, empleadas en servicio el doméstico y, con una jornada de entrada por salida. Se concluye que, ser mujer, ser indígena y ser trabajadora doméstica, trae consigo desventajas acumulativas en la sociedad contemporánea.

A partir de la revisión de la literatura se advierte en primer lugar, que los trabajadores indígenas enfrentan amplias desventajas en el mercado laboral, que pueden atribuirse a las características observables en estos, pero también a un fenómeno de discriminación laboral. En segundo lugar, se observa escasez en literatura sobre el tema y, la inexistencia de trabajos que aborden el fenómeno desde una perspectiva regional. Es ahí, donde el presente trabajo busca aportar evidencia empírica a este vacío en la literatura.

⁹ Las variables de control en la estimación de salarios fueron: los años de educación, la experiencia y su cuadrado, las horas de trabajo, el sexo, variables *dummies* para el tamaño de la empresa, tipo de empresa, tipo de ocupación, tipo de contrato, tamaño de localidad y para la región. Las variables de control de la ecuación de selección fueron la edad y su cuadrado, sexo, la condición de casado o no, tener hijos o no y poseer estudios superiores.

1.2 Planteamiento económico de la discriminación salarial

En términos generales, se considera que existe discriminación en el mercado de trabajo cuando un grupo de individuos recibe injustificadamente y de manera independiente a sus habilidades, un trato desfavorable que afecta su participación y desarrollo dentro de este mercado. La discriminación laboral, al desvalorizar las capacidades de los individuos afectados genera además de diferencias salariales, otras desigualdades permanentes que se manifiestan tanto en la etapa de acceso al empleo, como en las condiciones asociadas a la prestación de los servicios laborales. De ahí que, los trabajadores discriminados a menudo experimenten un conjunto de desigualdades como: mayores barreras de acceso al empleo, menores ingresos laborales, condiciones de trabajo desfavorables, encasillamiento en determinadas ocupaciones y otras más.

Las explicaciones contemporáneas y más conocidas en la literatura económica, surgieron a finales de la década de los años cincuenta del siglo pasado, bajo los principios de la escuela neoclásica. Una de las primeras teorías, fue desarrollada por Gary Becker, alrededor del concepto de discriminación y su efecto en las diferencias salariales. El planteamiento central es que los empresarios —y la sociedad— tienen una preferencia o “gusto por la discriminación” hacia ciertos grupos de trabajadores, de manera que están dispuestos a pagar por ello, aún en detrimento de la eficiencia productiva (Borjas, 2013; McConnell et al., 2007). Esto genera que los grupos discriminados enfrenten barreras de acceso al empleo y desigualdad salarial permanente, como resultado de una aversión desarrollada por los empleadores. A pesar de ello, se considera que los grandes perdedores son los empresarios prejuiciosos, ya que la conducta discriminatoria los llevará a producir de manera ineficiente, por lo que, con el paso del tiempo cambiarán de postura. Este modelo ha generado críticas, pues no es evidente cómo se originan las conductas discriminatorias de los empresarios y el por qué estas conductas se resolverían a través del mecanismo de mercado.

El segundo enfoque neoclásico es el de la “discriminación estadística”, cuyo planteamiento es que las empresas al momento de cubrir una vacante califican la productividad y el desempeño laboral de un candidato con base al historial de la productividad del grupo social al que pertenece, y a partir de esta información, deciden si lo contratan o no (Borjas, 2013; McConnell et al., 2007). Entre los incentivos económicos que se plantean para el uso de la información estadística como herramienta discriminatoria se encuentran, el elevado costo por parte de las empresas para obtener información detallada de los aspirantes, la presencia de información asimétrica entre trabajadores y empresarios y el hecho de que, cualquier error de selección puede generar costos de largo plazo para las empresas. En este caso, se plantea que los empresarios no actúan de manera malintencionada, sino que son guiados por la incertidumbre y, por lo tanto, se benefician de la discriminación que no desaparecerá con el paso del tiempo (McConnell et al., 2007). La principal controversia es que los prejuicios provienen de la sociedad y que la discriminación es completamente válida, al grado de considerarse legal y aceptable en ciertos mercados, mientras que en otros mercados como el laboral, es completamente inaceptable (McConnell et al., 2007).

La última teoría asociada a este enfoque es el modelo de “la concentración o segregación ocupacional”, que plantea que en algunos mercados laborales se observa una marcada división del trabajo con base al género, grupo étnico o edad de los trabajadores, lo que obstaculiza el acceso de estos a ciertas ocupaciones o sectores de actividad, debido a las prácticas empresariales de segregación ocupacional. Esta segregación se puede explicar por razones de oferta o demanda, por ejemplo, por la reducida respuesta que tienen algunos grupos de la población para postularse a puestos de trabajo muy especializados, por la decisión de los propios empresarios a segregar grupos de trabajadores por posibles conflictos o incompatibilidades colectivas que afecten los beneficios empresariales o bien, por las ideas preconcebidas sobre el grado de capacidad de ciertos trabajadores para desempeñar adecuadamente una labor. La conclusión

es que cuando la segregación se practica deliberadamente, no solo limita el acceso de ciertos grupos de trabajadores a actividades específicas, sino que también fomenta desigualdades entre ellos. Sin embargo, si el encasillamiento intencional de algunos grupos de trabajadores en ocupaciones muy específicas desapareciera y esto no implicara costos de movilidad, los trabajadores al desplazarse a actividades laborales mejor remuneradas verían un beneficio en sus salarios.

Por otro lado, en una línea de pensamiento distinta a las anteriores, se encuentra la teoría de la segmentación del mercado laboral propuesta por la escuela institucionalista, la cual surge como una crítica a la corriente neoclásica. Esta teoría rechaza la idea de que la segregación sea de tipo individual y considera que la discriminación que sufren ciertos grupos de trabajadores es la manifestación intrínseca de la organización capitalista, que tiende a segmentar el mercado laboral. Esta segmentación se refiere a la existencia de un mercado interno y uno externo, que agrupa a los trabajadores en ciertas ramas u ocupaciones. El mercado interno agrupa a aquellos que se encuentran activamente trabajando, para los cuales existen mecanismos de modulación de los salarios, políticas de formación y capacitación y también, reglas oficiales para su contratación de acuerdo a una escala jerárquica, mientras que el mercado externo representa una reserva de mano de obra que es barata, flexible y que, por lo general, se encuentra en condiciones de precariedad o informalidad (Janssen, 2005). En el caso específico de la segregación étnica, la desigualdad que sufre la población indígena se explicaría por la concentración de esta población en el mercado externo.

Para los empleadores es de interés mantener este sector externo alejado de la coordinación institucional, pues esto les permite contratar y despedir mano de obra con cierta facilidad, según los ritmos establecidos por las fluctuaciones de la demanda, mientras que el mercado interno les permite fomentar en un grupo específico, las aptitudes necesarias para mantener la productividad dentro de la empresa. Aunque la segmentación es provechosa para las empresas, esta surge de la innovación tecnológica que es necesaria para mantener la productividad y la competitividad en el mercado (Doeringer y Piore, 1971). Los principales inconvenientes de esta teoría son, la falta de explicación sobre el origen de la discriminación y las razones específicas por las que ciertos individuos se concentran en los mercados externos. En el caso de la pertenencia de ciertos grupos de trabajadores al mercado externo, se plantea la existencia de relaciones sociales y las costumbres o tradiciones que fomentan su concentración en estos sectores. Sin embargo, se debe destacar la falta de claridad en las razones por las que ciertos grupos son relegados a los mercados internos y, por lo tanto, sufren desigualdad.

Resumiendo, las teorías económicas expuestas en esta sección explican tanto la desigualdad laboral como salarial, a partir de la existencia de discriminación hacia los trabajadores. En la perspectiva neoclásica, el origen de la discriminación se atribuye a prejuicios generados por la sociedad y empresarios hacia ciertos grupos de la población. Además, debido a que la discriminación repercute en la eficiencia económica, el mercado competitivo tenderá a eliminarla, por lo que no hay necesidad de intervenciones que cambien las actitudes sociales. En contraste, la teoría institucional propone que la discriminación o segregación que sufren los trabajadores indígenas se vincula a cuestiones más estructurales, como las necesidades capitalistas por productividad y la implementación de tecnologías.

Aunque ambas teorías comparten el interés de exponer el origen de la desigualdad laboral y salarial, muestran dificultades, primero, para explicar la naturaleza de la conducta discriminatoria o, bien, la razón por la cual algunos grupos de trabajadores —específicamente la población indígena—, están consignados a sufrir desigualdad; y segundo, para brindar explicaciones sobre la manera en la que esta situación puede resolverse. Ante esta limitación es importante evaluar la información empírica del caso mexicano, no solo para determinar la magnitud de la brecha salarial étnica, sino para determinar cuáles son los factores regionales que más influyen en este tipo de desigualdad.

1.3 Otras teorías de la discriminación étnica

Desde una perspectiva sociológica, la discriminación es un fenómeno social y cultural que se basa en la existencia de prejuicios, estereotipos y estigmas, cuyo origen responde a ciertas pautas desacreditadoras que se crean y perpetúan ya sea por los grupos dominantes, los medios de comunicación o el Estado. De esta manera, la discriminación representa un problema complejo que responde a una serie de construcciones sociales, culturales, económicas y políticas que conducen a la exclusión sistemática de ciertos individuos (Gracia y Horbath, 2019).

Para Goffman (1963), la sociedad, por lo general, recurre al uso de ciertas categorías para clasificar los atributos de las personas y, con ello, identificar de forma rutinaria los comportamientos que se consideran adecuados, lo que resulta en expectativas normativas. Cuando el atributo vuelve a las personas diferentes a las demás (dentro de la categoría de personas a las que tiene acceso regularmente) se le convierte en alguien menos agradable o surge un estigma.¹⁰ Existen tres tipos de estigmas: el que surge por defectos del cuerpo, el que se relaciona con los defectos de carácter de los individuos y, aquellos que se relacionan con la pertenencia tribal de raza, nación o religión.

En el caso específico de la discriminación que sufren los indígenas, ésta puede concebirse desde una doble dimensión. Primero, como una construcción histórica que les ha estigmatizado como bárbaros (Barabas, 2000). Esta estigmatización se origina en la época colonial como producto del mestizaje biológico y cultural (Reyes, 1998) y se reproduce desde entonces como una interpretación colectiva, en el que la población indígena es el “otro” diferente o ajeno al imaginario colectivo.¹¹ De ahí que se asocie la identidad indígena al atraso, la ignorancia, lo rural o lo incivilizado (Oehmichen, 2007). Evidentemente, la idea de barbarie surge de la fantasía, de libros o historias que fortalecen esquemas clasificatorios que se reproducen con el tiempo y que resultan en patrones de exclusión. Segundo, la discriminación responde a la perpetuación de estereotipos que se alimentan continuamente por varios individuos y a través de las relaciones de la colectividad. Esto conduce a que la identidad indígena sea considerada como conflictiva y que todo aquello que sea considerado como étnico evolucione a la creación de diferentes franjas de vulnerabilidad alrededor de aspectos culturales, como la lengua y la vestimenta, la apariencia física, como el color de piel, o por la ubicación socioeconómica, clase y/o de género (García y Horbath, 2019).

En el caso específico de México, el racismo ha estado presente desde la época colonial, pero que se ha complejizado, pues los indígenas sufren de exclusión o vulnerabilidad en distintas dimensiones.¹² La principal dificultad es que el racismo en México no es discursivo, pues mostrarse abiertamente racista no “es políticamente correcto” (Oehmichen, 2007, p. 108), por lo que puede pasar desapercibido y solo manifestarse en los elevados índices de exclusión y pobreza. Reyes (1998), considera que el racismo se ha negado sistemáticamente e incluso se ha alcanzado al punto de negar la existencia de la raza “indígena”, bajo un falso discurso de inclusión. Sin embargo, aunque la población no reconoce abiertamente esta situación, algunas cifras oficiales muestran la existencia de ciertas ideas discriminatorias. Según la Encuesta Nacional

¹⁰ El *estigma*, argumenta Goffman (1963), es un término creado por los griegos para referirse a signos corporales con los cuales se intentaba exhibir algo malo o poco habitual de una persona.

¹¹ Para García y Horbath (2019), para comprender la discriminación de los indígenas las nociones de identidad y otredad son fundamentales, pues los grupos sociales, por lo general, se definen a sí mismos en oposición a otros grupos humanos y a partir de sus diferencias. Esto es particular para el caso de México, pues su identidad nacional se ha construido alrededor del mestizaje y la exclusión e invisibilización de los indígenas (Oehmichen, 2007).

¹² Para el Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED, 2023), la situación de discriminación de las personas indígenas se agrava cuando dos o más factores de exclusión o vulnerabilidad se ligan. Por ejemplo, la condición de pobreza, condición de género, alguna discapacidad, condición migrante, pertenencia a alguna minoría religiosa, etc.

sobre Discriminación en México, el 43% de los mexicanos consideran que las personas indígenas valoran poco el seguir estudiando; 37% considera que las personas indígenas son poco trabajadoras y el 25% que esta población rechaza la tecnología (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2022).

Otra dimensión significativa es que los racismos son amplios y toman múltiples matices según la localidad, las regiones del país o los contextos específicos de interacción. De acuerdo a Oebmichen (2007), en el Bajío y el norte del país, “las élites no se asumen como mestizas, sino como criollas. Esto crea que estas marquen una clara distancia, pues a diferencia de los mestizos, ellos no han tenido algún antepasado indígena, es decir, se reconocen como descendientes directos de los españoles. En otras regiones, como en Chiapas, las huastecas potosina, veracruzana y poblana, los conflictos interétnicos se expresan de manera más violenta, sobre todo cuando se disputa a los indígenas la tierra u otros recursos que les son arrebatados por ganaderos, terratenientes y otros actores con mayor poder” (Oebmichen, 2007, p.96). De este análisis, se debe considerar que la discriminación va más allá de la perspectiva económica y la desigualdad salarial, por lo que esta se manifiesta bajo diversos matices que involucran el rechazo social y en diferentes planos de la vida cotidiana de la población indígena. En este artículo se busca profundizar sobre los efectos económicos de la discriminación laboral en el plano estrictamente económico y su efecto en la desigualdad de ingresos.

2. Datos y Metodología

2.1 Datos

Los datos utilizados en esta investigación provienen de la ENIGH-N de 2018.¹³ La elección de este instrumento como fuente primaria de información, se debe a que esta es una de las pocas encuestas en México que permite conocer además de los ingresos, gastos, datos laborales y otras características demográficas, la auto-adscripción étnica de los individuos. Asimismo, porque esta tiene una amplia cobertura en el plano nacional y estatal, así como una buena desagregación a nivel urbano y rural (INEGI, 2018). En particular, se construyó una base de datos de trabajadores subordinados indígenas y no indígenas en edades de entre 14 a 65 años que reportaron ingresos por trabajo. El número de observaciones de la muestra fue de 80 mil 323 individuos de los cuales, 23 mil 425 (29.2%) son indígenas y 56 mil 898 (70.9%) no indígenas. Al aplicar el factor de expansión a la muestra, se obtuvo una población estimada de 38 millones 553 mil 541 individuos.

Para la clasificación de las regiones de análisis, se consideró la división territorial realizada por el Banco de México en sus reportes sobre las economías regionales, en donde se utiliza un criterio económico que divide al país en cuatro regiones:

1. Norte: Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas.
2. Centro-Norte: Aguascalientes, Baja California Sur, Colima, Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí, Sinaloa y Zacatecas.
3. Centro: Ciudad de México, Hidalgo, Guanajuato, Estado de México, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala.
4. Sur: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

¹³ Aunque está disponible la edición 2020 de la encuesta, se decidió no considerarla por haber sido recogida durante la pandemia del Covid-19. Situación que podría hacer que la información recolectada sea “atípica” y no refleje con normalidad las condiciones laborales de las personas indígenas.

2.2 Estimación y descomposición de la brecha salarial étnica por regiones

Para la estimación de la brecha salarial étnica se utilizó la metodología de Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973), que descompone la diferencia salarial entre dos grupos, en la parte explicada por las diferencias grupales en productividad —tales como educación o experiencia laboral— y la parte residual no explicada por dichas diferencias y que, por lo general, se interpretan como una medida de discriminación en el mercado laboral. El primer paso de la metodología consiste en estimar dos ecuaciones mincerianas de ingreso laboral, una para los trabajadores indígenas (A) y otra para los trabajadores no indígenas (B). La especificación general de estas dos ecuaciones se representa de la siguiente manera:

$$\ln(Y_i^A) = \sum_{j=1}^k \beta_j^A X_{ji}^A + U_i^A \quad (1)$$

$$\ln(Y_i^B) = \sum_{j=1}^k \beta_j^B X_{ji}^B + U_i^B \quad (2)$$

Donde los exponentes *A* y *B* indican trabajadores indígenas y no indígenas. Los subíndices “*i*” y “*j*”, representan individuos y coeficientes de cada uno de estos grupos. *LnY* representa al logaritmo del ingreso laboral. *X* es un vector de *k* variables que incluye características sociodemográficas y otros elementos de control. Los coeficientes β estimados, expresan los retornos al ingreso de cada una de las características observables, y *U* es el término de error aleatorio. Una vez estimadas ambas ecuaciones se procede al cálculo y descomposición de la brecha salarial. Para ello, se resta a la ecuación (2) que representa al grupo mayoritario, la ecuación (1), que corresponde a la de los trabajadores indígenas (A), para después de reordenar y sacar un factor común, obtener la expresión básica de la descomposición.¹⁴

$$\Delta \bar{Y} = \bar{Y}_B - \bar{Y}_A = \underbrace{\sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j^B (\bar{X}_j^B - \bar{X}_j^A)}_{CE} + \underbrace{\sum_{j=1}^k \bar{X}_j^A (\hat{\beta}_j^B - \hat{\beta}_j^A)}_{CE} \quad (3)$$

De acuerdo con la ecuación (3), la diferencia o brecha salarial entre estos dos grupos de trabajadores es igual a la suma de dos componentes: el explicado (CE) y el no explicado (CNE). Cuando el componente explicado es mayor, significa que el mercado no recompensa con el mismo salario a los dos grupos de trabajadores porque no tienen las mismas características de productividad. En cambio, cuando la parte no explicada es mayor, significa que los indígenas y no indígenas son retribuidos a tasas distintas por causas ajenas a su desempeño laboral.

Una cuestión a señalar de esta técnica de estimación, es que no considera el posible sesgo de selección muestral que tiene la ecuación 1, que puede surgir porque los trabajadores indígenas no son un subgrupo aleatorio de los trabajadores subordinados y, por lo tanto, podrían estar subestimados en la muestra. Para corregir el problema se utiliza la metodología de Heckman de dos etapas (Gómez, 2018; Heckman, 1979; Raudales y Sánchez, 2018). En la primera, se estima la probabilidad de que, dadas ciertas características sociodemográficas, un indígena —en el rango de edad de 14 a 65— años forme parte de la población ocupada y, como resultado, se obtiene la razón inversa de Mills (λ), que se utiliza para capturar la magnitud del sesgo de selección. En la segunda etapa, se estima la ecuación de Mincer de los indígenas, incorporando en ella la razón de Mills como una variable explicativa y, posteriormente,

¹⁴ Para una explicación más detallada del método Oaxaca-Blinder se recomienda consultar Vicéns (2012).

se realiza la descomposición de Oaxaca-Blinder descrita anteriormente. El modelo probabilístico (tipo *probit*) que se planteó para la primera etapa fue el siguiente:

$$Prob(PL = 1 | X_i) = \Phi(\beta X_i) \quad (4)$$

Donde *PL* es la variable dependiente de participación laboral, que es binaria y que toma el valor de 1, cuando un individuo indígena forma parte de la población ocupada y el valor de 0, cuando ocurre la situación contraria. El operador Φ representa la función de probabilidad normal que contiene al vector de las variables independientes que influyen en la probabilidad esperada (βX_i) y que, en este caso, son las siguientes: edad, sexo biológico, una dummy que indica si el individuo es soltero o no, otra dummy que indica si tiene hijos o no y, los años de escolaridad.¹⁵

$$\beta X_i: [\beta_0 + \beta_1 edad_i + \beta_2 edad_i^2 + \beta_3 sexo_i + \beta_4 soltero + \beta_5 hijos_i + \beta_6 a_esc] \quad (5)$$

A su vez, la ecuación de Mincer propuesta para cada grupo de trabajadores durante la segunda etapa fue la siguiente:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 a_esc_i + \beta_2 exp_i + \beta_3 exp_i^2 + \beta_4 htrab_i + \beta_5 sexo_i + \beta_6 hablai_ind_i + \beta_7 tam_loc_i + \beta_8 pyme_i + \beta_9 contrato_i + \beta_{10} prestaciones_i + \beta_{11} sector_act_i + U_i \quad (6)$$

En donde la variable dependiente es el logaritmo del ingreso laboral y las independientes: los años de escolaridad; la experiencia potencial y su cuadrado; las horas trabajadas por semana; el sexo biológico del individuo; la condición de hablante de lengua indígena (sí o no); el tamaño de localidad de residencia (rural, semiurbana y urbana); el tamaño de la empresa (pequeñas y medianas o grandes); la existencia de un contrato laboral (sí o no); la existencia de prestaciones laborales en el trabajo (sí o no); el sector de actividad de la empresa (primario, secundario, terciario y gubernamental) y el término de error.

La selección de las variables explicativas tanto en la ecuación de selección (5) como en la de Mincer (6), se realizó a partir de dos consideraciones. Primero, se tomaron como referencia los modelos empleados en la literatura consultada (Aguilar-Rodríguez et al., 2018; Arceo-Gómez y Torres, 2021; Canedo, 2019; De la Luz-Tovar y Samario-Zarate, 2023; Mora y Arcila, 2014). En segundo lugar, se adicionaron otros factores que, según se observó, también influyen en la oferta laboral y en los ingresos laborales de los individuos.

15 El término cuadrático de la edad se incluyó para capturar los efectos no lineales de la edad en el modelo. La inclusión de las variables ficticias "ser soltero o no" y "tener hijos o no", se debió a que, en la etapa de exploración de la muestra, las condiciones mencionadas, mostraron un efecto importante en la oferta de trabajo de los individuos. Además, se encontró que otros autores también han incorporado como variables explicativas de la ecuación de selección de participación laboral, a la condición de estar casado o no y al número de hijos menores (Mora y Arcila, 2014).

3. Resultados

3.1 Rasgos característicos del mercado laboral por región económica

El punto de partida del análisis fue examinar si existían diferencias estadísticamente significativas en el ingreso mensual de los trabajadores, cuando se considera su origen étnico (indígena/no indígena) y la región económica en la que estos se ubican (Norte, Centro-norte, Centro y Sur). Para ello se realizó un análisis de varianza de dos factores y los resultados que, se presentan en el cuadro 1, se resumen en lo siguiente: 1) Sí existe una relación estadística entre el ingreso y las dos características seleccionadas; 2) de manera individual, el grupo étnico y la región, causan diferencias en el ingreso laboral de los trabajadores; 3) la interacción de estos dos factores tiene gran relevancia en el diferencial salarial de los grupos de la muestra.¹⁶

Cuadro 1. ANOVA de la auto-adscripción étnica y la región sobre el logaritmo del ingreso

Número de observaciones	79,403.00		R-cuadrado	0.0391	
Raíz MSE	0.772865		R-cuadrado Ajustado	0.0391	
	SS Parcial	DF	MS	F	Prob>F
Modelo	1859.248	7	265.607	444.7	0.000
Grupo étnico	327.339	1	327.339	548	0.000
Región económica	779.381	3	259.794	434.9	0.000
Región económica-Grupo étnico	22.212	3	7.404	12.4	0.000
Residuo	45632.268	76,395	0.597		
Total	47491.516	76,402	0.622		

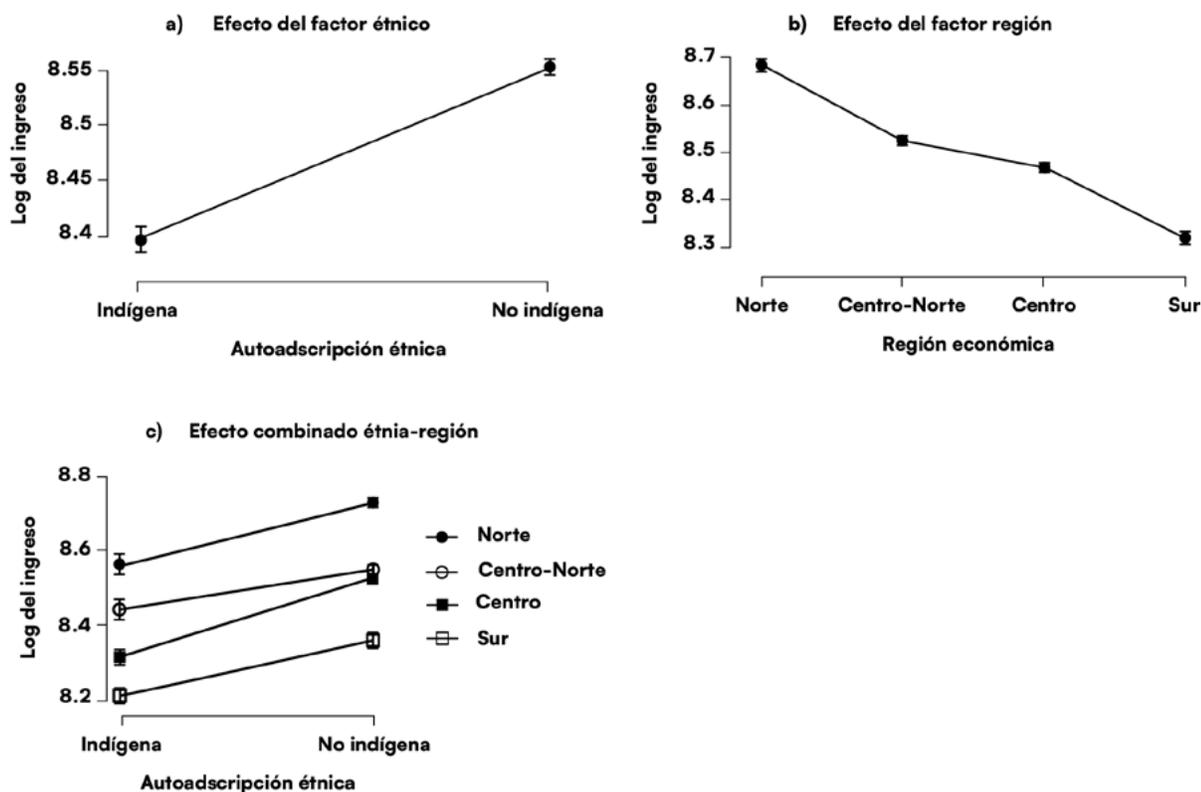
Nota: Variable dependiente es el logaritmo del ingreso laboral y los factores asociados son el grupo étnico y la región económica.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Para visualizar mejor estos resultados, a continuación, se presenta la gráfica 1, que muestra los efectos marginales calculados por el ANOVA. Como se observa en dicha gráfica, la condición de persona indígena tiene un efecto negativo en el ingreso de los trabajadores (panel a), provocando una disminución de alrededor de 1.5 puntos logarítmicos. En el caso de la región (panel b), se observa que las diferencias en el ingreso de los trabajadores se amplían entre el norte y el sur del país. Finalmente, en el panel c (efecto combinado), se observa que, aunque la movilidad de los indígenas desde el sur hacia otras regiones incrementa sus ingresos, el factor étnico los penaliza, ya que, en todos los casos, perciben un ingreso promedio inferior al de los trabajadores no indígenas. Esta situación sugiere, en principio, que, en los mercados de trabajo de las distintas regiones del país, los ingresos laborales se ven afectados por la condición de auto identificación étnica de los trabajadores, posiblemente por un fenómeno discriminatorio.

¹⁶ La significancia señalada es porque el estadístico F del modelo es muy significativo por lo que, el grupo étnico y la región explican las diferencias en el ingreso entre los dos grupos de trabajadores. Lo mismo ocurre con los dos factores incluidos, ya que, de forma individual, muestran un valor F que cae en la región de rechazo de H_0 (no existen diferencias en el ingreso por factor e interacción) y también, un valor de probabilidad (P) menor que α (0.05).

Gráfica 1. Efectos marginales del grupo étnico, región e interacción sobre el ingreso de los trabajadores.
 (Intervalos de confianza del 95%)



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Para indagar por qué los trabajadores indígenas devengan salarios inferiores, se analizaron en primer lugar, algunas características de la oferta laboral por grupo étnico y región. El cuadro 2, presenta información de las características individuales más asociadas —por la teoría del capital humano— a la determinación de los salarios. En general, se observa que los datos no muestran evidencia de que las diferencias en el perfil de los trabajadores expliquen los menores salarios para los indígenas. Tal como lo indica la última parte del cuadro (A-B), la edad no parece un factor de gran peso en la explicación de los ingresos, ya que las diferencias entre ambos grupos no son tan amplias. Respecto a los años de escolaridad, la población indígena muestra una leve desventaja en todas las regiones que va de entre 1 y 1.5 años y, tal vez, esta podría ser una causa del diferencial salarial. En cuanto al número de horas laborales, se destaca que solamente en la región sur, los trabajadores indígenas tienen desventaja en su jornada laboral. Es decir, trabajan dos horas menos a la semana y probablemente esto influya en un menor salario mensual. Finalmente, en el caso de la experiencia potencial, se observa ventaja en los trabajadores con origen étnico, probablemente porque ingresan mucho más jóvenes al mercado laboral, pero, pese a esto, no es posible observar en los datos si esta cualidad influye positivamente en sus ingresos.¹⁷

17 Por la dificultad de obtener información real sobre la experiencia laboral de los individuos, la literatura propone como aproximación alternativa, el concepto de experiencia potencial, definido como la edad menos los años de escolaridad menos los años de iniciación escolar (seis años por convención). De aquí en adelante, al utilizar el término experiencia se hará referencia a la experiencia potencial.

Cuadro 2. Características de los trabajadores por región y auto-adscripción étnica (Valores medios)

Adscripción étnica y región	edad	años de escolaridad	horas trabajadas	experiencia	Ingreso mensual
1) Indígena (A)					
Norte	37	9.5	45	21.3	\$7,016
Centro-norte	37	9.1	43	21.8	\$5,828
Centro	36	9.2	47	20.5	\$5,658
Sur	35	8.7	43	20.5	\$4,844
2) No indígena (B)					
Norte	36	10.6	45	19.3	\$8,721
Centro-norte	35	10.2	43	19.3	\$6,976
Centro	36	10.7	47	19.2	\$7,749
Sur	35	9.9	45	19.2	\$5,821
3) Diferencia entre A-B					
Norte	1	-1.2	0	2.0	-\$1,705
Centro-norte	2	-1.1	0	2.5	-\$1,148
Centro	0	-1.5	0	1.3	-\$2,091
Sur	0	-1.3	-2	1.3	-\$977

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Al analizar algunas condiciones asociadas a la demanda laboral, como el tipo de actividades en las que las se ocupan los trabajadores de ambos grupos, se observó que no existen evidencias de que la disparidad salarial se asocie a un asunto de segmentación laboral en los indígenas. El cuadro 3, muestra que los sectores que registran el mayor porcentaje de ocupación en cada grupo de trabajadores y región son muy similares. Por lo que, a primera vista y dadas las limitaciones de desagregación de los datos, no se distingue un fenómeno de encasillamiento laboral para algún grupo de trabajadores. Las celdas de color gris, por ejemplo, indican que las personas indígenas se ocupan generalmente, en las actividades primarias, la construcción, la industria manufacturera, el comercio al por menor y otros servicios excepto actividades gubernamentales.¹⁸ La tendencia y el orden jerárquico de los sectores es relativamente homogéneo entre regiones, con excepción del sur, en donde las actividades manufactureras emplean menos mano de obra indígena y no indígena, y el sector de alojamiento temporal desempeña un papel más importante para ambos grupos.¹⁹ Una cuestión más a destacar y que probablemente tenga influencia en los

18 Otros servicios excepto actividades gubernamentales incluye: servicios de reparación y mantenimiento; hogares con empleados domésticos; reparación y mantenimiento de coches en general; reparación de cámaras y equipo fotográfico; recarga de cartuchos de tóner; rectificación de partes de motores; reparación de muebles para el hogar; soldadura de artículos para el hogar; limpieza de artículos de plata; servicios de masajes reductivos; limpieza de artículos de piel y cuero; servicios de lavandería; servicios funerarios y comercio de ataúdes; revelado e impresión de fotografías y comercio de artículos fotográficos; asociaciones de deportistas y artistas; seminarios religiosos; principalmente.

19 Los servicios de alojamiento temporal incluyen: servicios de alojamiento —hoteles, moteles, cabañas, villas, campamentos, albergues recreativos, casas de huéspedes, pensiones y departamentos amueblados con servicios de hotelería—; preparación de alimentos y bebidas para consumo inmediato o para llevar; preparación de alimentos por encargo y, preparación y servicio de bebidas alcohólicas para consumo inmediato.

ingresos es, que de acuerdo con los datos, los indígenas presentan muy baja participación laboral en los servicios financieros y de seguros y, además, no se ocupan en los servicios corporativos.²⁰

Cuadro 3. Población ocupada de trabajadores por actividad económica, grupo étnico y región.
(Porcentajes respecto al total)

Actividad económica (SCIAN)	Norte		Centro-norte		Centro		Sur	
	Indígena	No indígena	Indígena	No indígena	Indígena	No indígena	Indígena	No indígena
Actividades primarias	11.7%	4.6%	22.1%	12.4%	9.5%	5.3%	23.9%	15.6%
Minería	1.0%	0.6%	0.1%	0.5%	0.1%	0.2%	0.4%	0.5%
Energía eléctrica, agua y gas	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.3%	0.5%	0.2%	0.6%
Construcción	8.5%	8.6%	10.6%	9.3%	14.5%	9.9%	10.8%	11.1%
Industria manufacturera	24.7%	26.0%	12.9%	16.8%	17.2%	15.6%	8.6%	8.7%
Comercio al por mayor	2.8%	3.3%	3.0%	3.2%	3.6%	3.5%	2.3%	2.9%
Comercio al por menor	11.1%	12.0%	10.6%	13.1%	13.1%	14.0%	12.3%	12.9%
Transportes, correos y almacenamiento	4.4%	4.6%	3.4%	3.2%	4.7%	6.0%	3.7%	4.8%
Información en medios masivos	0.8%	1.1%	0.4%	0.9%	0.7%	1.3%	0.7%	0.8%
Serv. Financieros y seguros	0.3%	1.2%	0.7%	0.9%	0.8%	1.5%	0.4%	0.9%
Serv. Inmobiliarios y alquiler	0.5%	0.7%	0.7%	0.5%	0.9%	0.9%	0.3%	0.3%
Serv. Profesionales, científicos y técnicos	1.2%	2.3%	1.1%	2.1%	1.3%	4.0%	1.1%	2.2%
Serv. Corporativos	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%
Serv. Apoyo a negocios y manejo de desechos	4.5%	3.9%	3.6%	2.8%	3.8%	4.5%	2.6%	3.0%
Serv. Educativos	3.8%	5.4%	5.3%	6.3%	4.3%	6.3%	5.7%	6.2%
Serv. Salud y asistencia social	2.9%	3.9%	2.3%	3.4%	2.3%	3.5%	2.5%	3.5%
Serv. Esparcimiento cult., deport., y recreativos	0.7%	0.9%	1.3%	1.3%	0.9%	0.9%	0.7%	0.9%
Serv. Alojamiento temporal	7.4%	6.4%	7.4%	8.1%	6.9%	7.0%	8.6%	9.3%
Otros serv. Excep. Actv. Gub.	9.7%	8.4%	10.2%	9.4%	11.2%	9.6%	10.1%	10.0%
Actividades Gubernamentales.	3.7%	5.7%	3.9%	5.3%	4.0%	5.5%	4.9%	5.8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% de población ocupada en los cinco sectores resaltados	66%	61%	66%	61%	66%	56%	66%	59%

Nota: En las actividades de comercio al por menor se incluyen la venta ambulante de abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

20 Este sector incluye unidades económicas que poseen acciones de otras compañías del mismo grupo como parte de una estrategia de planeación financiera, y tenedoras de acciones que además de mantener el capital social de otras unidades económicas del mismo grupo, las dirigen y controlan.

Algo que llama la atención en el análisis es que, aunque no se observa una segregación laboral, la comparación de los ingresos medios en las seis actividades marcadas en la tabla 3, por grupo étnico y región económica, sí muestra una diferencia salarial entre grupos (véase el cuadro 4). Por ejemplo, los trabajadores indígenas del norte que trabajan en la industria manufacturera, ganan en promedio, \$1, 294 (mensuales) menos que los trabajadores del grupo contrario en la misma región y sector. Dado que esta diferencia se repite en todos los sectores y regiones, se plantea que probablemente, la diferencia salarial en contra de los indígenas se debe a factores socio-culturales, entre ellos, la discriminación.

Cuadro 4. Ingreso promedio en los sectores de mayor ocupación de los trabajadores por región

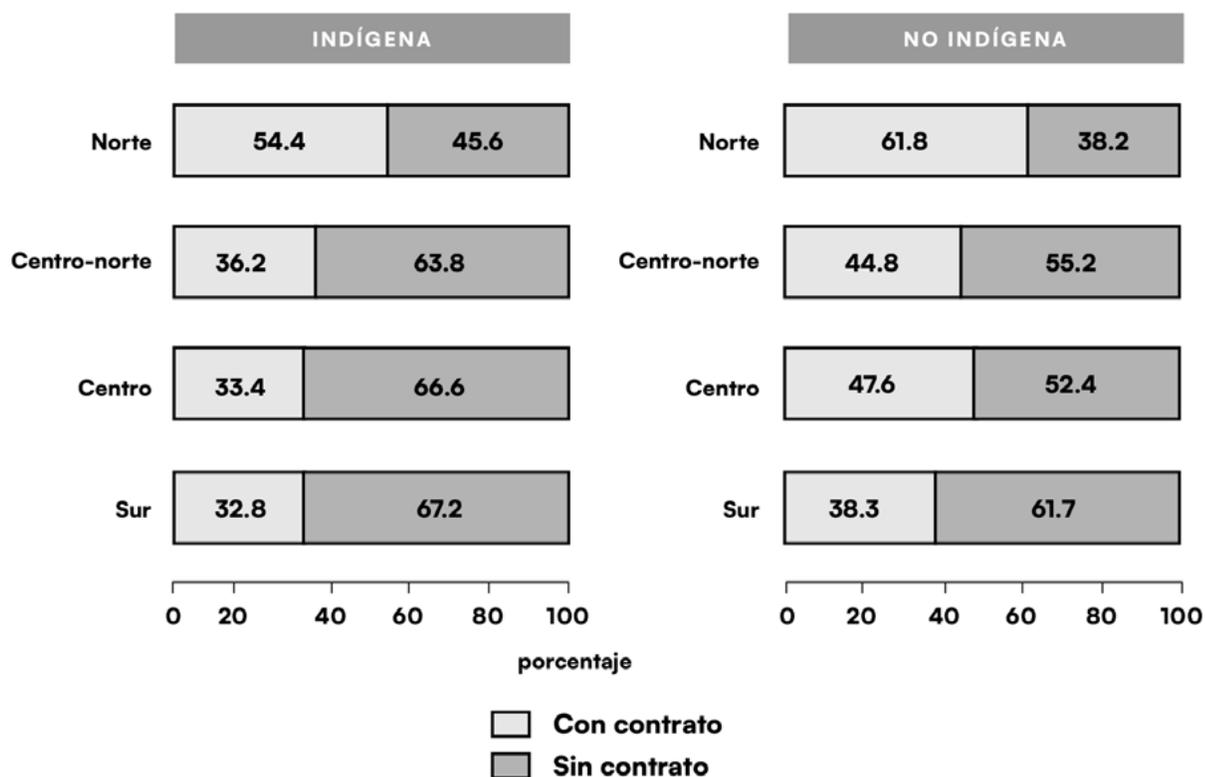
Grupo étnico	Norte		Centro norte		Centro		Sur	
	salario medio	sector de ocupación						
Indígenas	\$6,687	Ind. Manufc.	\$4,685	Actv. Primarias	\$5,694	Ind. Manufc.	\$2,795	Actv. Primarias
	\$5,582	Actv. Primarias	\$5,892	Ind. Manufc.	\$5,980	Construcción	\$4,046	Comercio al por menor
	\$6,477	Comercio al por menor	\$6,825	Construcción	\$4,991	Comercio al por menor	\$5,567	Construcción
	\$4,971	Otros serv. Excp. Actv. Gub.	\$4,787	Comercio al por menor	\$3,707	Otros serv. Excp. Actv. Gub.	\$3,150	Otros serv. Excp. Actv. Gub.
	\$6,775	Construcción	\$4,086	Otros serv. Excp. Actv. Gub.	\$3,419	Actv. primarias	\$3,943	Serv., alojamiento temporal
Promedio total	\$6,098		\$5,255		\$4,758		\$3,900	
No indígenas	\$7,981	Ind. Manufc.	\$7,086	Ind. Manufc.	\$7,109	Ind. Manufc.	\$3,184	Actv. Primarias
	\$6,510	Comercio al por menor	\$5,228	Comercio al por menor	\$5,922	Comercio al por menor	\$4,620	Comercio al por menor
	\$8,570	Construcción	\$5,243	Actv. Primarias	\$7,056	Construcción	\$5,877	Construcción
	\$5,654	Otros serv. Excp. Actv. Gub.	\$4,477	Otros serv. Excp. Actv. Gub.	\$4,841	Otros serv. Excp. Actv. Gub.	\$3,393	Otros serv. Excp. Actv. Gub.
	\$6,979	Serv. Alojamiento temporal	\$6,858	Construcción	\$5,210	Serv. Alojamiento temporal	\$4,641	Serv. Alojamiento temporal
Promedio total	\$7,139		\$5,778		\$6,028		\$4,343	

Nota: el cuadro presenta el ingreso promedio de las cinco actividades con mayor porcentaje de trabajadores (indígenas y no indígenas) por región.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Otro elemento que se consideró en la búsqueda de explicaciones a este diferencial salarial, fueron las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven cada grupo de trabajadores. Porque de acuerdo a literatura, esta situación representa una de las fuentes de desigualdad (De la Luz-Tovar y Samario-Zarate, 2023). En la gráfica 2, se muestra información sobre la existencia de un contrato en las relaciones de trabajo, donde la presencia de un convenio laboral se considera un indicio del grado de formalidad del empleo o, bien, de la posibilidad de acceder a las prestaciones de ley pautadas para los trabajadores en los empleos formales. Obsérvese que, aunque la falta de un contrato laboral afecta a los dos grupos de trabajadores, las personas indígenas sin este derecho representan la mayoría en cada una de las regiones analizadas. Por otro lado, dentro del grupo indígena, se observa que los que trabajan de la región norte tienen más acceso a un contrato laboral.

Gráfica 2. Condiciones de ocupación de los trabajadores por adscripción étnica y región



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Los datos analizados no permiten concluir que la desigualdad salarial observada entre los dos grupos de trabajadores, se deba a diferencias de productividad de los individuos o cuestiones relacionadas con la segmentación laboral, pareciera más bien, que la adscripción étnica de estos representa la única fuente de desigualdad. Se podría considerar que la evidencia mostrada en los datos constituye un indicio de fenómenos socioculturales, como por ejemplo la discriminación, en el mercado laboral mexicano que desfavorece a los trabajadores indígenas en los mercados laborales. Sin embargo, para obtener conclusiones más robustas, a continuación, se presentan los resultados de la brecha salarial étnica por regiones, así como su respectiva descomposición.

3.2 Corrección del sesgo de selección

El cuadro 5, muestra los resultados del modelo de selección y la ecuación corregida de salarios para el grupo indígena, tanto a nivel nacional, como para cada una de las cuatro regiones del país. Los resultados del modelo *probit* indican que los años de educación, tienen un efecto positivo en la probabilidad de que un indígena de 14 a 65 años forme parte de la fuerza de trabajo. Por otro lado, se observa que, a mayor edad (edad2), dicha probabilidad se reduce. Los factores ser mujer, tener hijos y no ser soltero, también reducen la probabilidad esperada.

La ecuación corregida de ingresos muestra que los elementos asociados al capital humano (años de educación, experiencia y su cuadrado), tienen el efecto esperado en el grupo indígena. Las horas de trabajo tienen un efecto positivo. La condición de mujer —aunque en la mayoría de las regiones tiene el efecto esperado— no es significativa, probablemente porque esta característica pierde relevancia ante la condición de persona indígena. Hablar una lengua propia no trae ventajas y, en la mayoría de las regiones, no fue estadísticamente significativa. El tipo de localidad y en concreto, las urbanas tuvieron el efecto esperado. Las variables del entorno laboral muestran que no tener contrato y prestaciones afectan negativamente a los ingresos. El sector de actividad de la empresa es significativo y, en el caso de las actividades terciarias el signo es negativo. Un aspecto importante a mencionar es que el coeficiente de Mills (λ), muestra evidencia de un problema de selección muestral en la población indígena, justificándose así, la corrección de Heckman.

Cuadro 5. Ecuaciones de ingreso del grupo indígena corregidas por sesgo de selección.

Variables \ Región	Indígenas b/se (nacional)	Indígenas b/se (Norte)	Indígenas b/se (Centro- Norte)	Indígenas b/se (Centro)	Indígenas b/se (Sur)
Variable dependiente: log del salario mensual					
Años de educación	0.039*** (0.002)	0.030*** (0.004)	0.042*** (0.004)	0.036*** (0.003)	0.043*** (0.003)
Experiencia	0.010*** (0.002)	0.003 (0.004)	0.011** (0.004)	0.004 (0.003)	0.014*** (0.003)
Experiencia2	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000** (0.000)
Horas trabajadas a la semana	0.016*** (0.000)	0.017*** (0.001)	0.014*** (0.001)	0.017*** (0.000)	0.016*** (0.000)
Mujer	-0.033 (0.022)	0.006 (0.052)	-0.040 (0.047)	-0.030 (0.039)	-0.007 (0.037)
No hablante lengua indígena	0.077*** (0.014)	-0.028 (0.036)	-0.004 (0.039)	0.046 (0.030)	0.043* (0.021)
Localidad semiurbana	-0.001 (0.016)	-0.001 (0.060)	0.105** (0.036)	-0.009 (0.024)	0.016 (0.027)
Localidad urbana	0.073*** (0.013)	0.151*** (0.029)	0.092*** (0.027)	0.014 (0.022)	0.089*** (0.023)
Pequeñas y medianas empresas	0.002 (0.017)	0.037 (0.034)	0.023 (0.034)	0.003 (0.033)	-0.011 (0.034)
Sin contrato	-0.246*** (0.015)	-0.157*** (0.034)	-0.196*** (0.031)	-0.247*** (0.030)	-0.295*** (0.027)

(continúa...)

(... continúa)

Variables \ Región	Indígenas b/se (nacional)	Indígenas b/se (Norte)	Indígenas b/se (Centro- Norte)	Indígenas b/se (Centro)	Indígenas b/se (Sur)
Ninguna prestación laboral	-0.291*** (0.014)	-0.212*** (0.033)	-0.287*** (0.029)	-0.244*** (0.027)	-0.347*** (0.025)
Actividades secundarias	0.122*** (0.017)	-0.050 (0.038)	0.073* (0.036)	0.276*** (0.033)	0.238*** (0.032)
Actividades terciarias	-0.070*** (0.016)	-0.079* (0.038)	-0.133*** (0.033)	0.089** (0.033)	-0.009 (0.030)
Actividades gubernamentales	0.232*** (0.029)	0.487*** (0.072)	0.227*** (0.062)	0.327*** (0.060)	0.245*** (0.049)
Constante	7.360*** (0.046)	7.660*** (0.104)	7.512*** (0.091)	7.309*** (0.089)	7.191*** (0.082)

Modelo de selección: formar parte de la población ocupada (PL=1)

Edad	0.192*** (0.005)	0.210*** (0.013)	0.171*** (0.010)	0.195*** (0.008)	0.197*** (0.008)
Edad2	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)
Mujer	-0.754*** (0.031)	-0.770*** (0.086)	-0.690*** (0.070)	-0.749*** (0.055)	-0.798*** (0.052)
No es soltero	-0.075* (0.031)	0.098 (0.082)	0.105 (0.069)	0.013 (0.055)	0.099 (0.053)
Tiene hijos	-0.557*** (0.036)	-0.593*** (0.097)	-0.609*** (0.080)	-0.589*** (0.064)	-0.483*** (0.061)
Años de educación	0.024*** (0.003)	0.028*** (0.007)	0.026*** (0.006)	0.026*** (0.005)	0.021*** (0.004)
Constante	-2.479*** (0.077)	-2.789*** (0.217)	-2.101*** (0.173)	-2.573*** (0.136)	-2.516*** (0.129)

Mills

Lambda	-0.104* (0.043)	-0.212* (0.097)	-0.088 (0.094)	-0.160* (0.076)	-0.089 (0.077)
Rho	-0.162	-0.371	-0.144	-0.258	-0.135
Sigma	0.637	0.572	0.611	0.621	0.661
Núm. Observaciones	20,956	2,935	4,172	6,591	7,258
Seleccionados	15,168	2,120	3,064	4,650	5,334
No seleccionados	5,788	815	1,108	1,941	1,924
Wald chi2(14)	8461.15	1021.22	1527.21	2654.23	3533.84
Prob > chi2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Significancia estadística: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. Nota: la categoría de comparación para las variables categóricas tamaño de localidad y sector de actividad de la empresa son; rural y sector primario.

Fuente: elaboración propia con base en la ENIHG-N 2018.

3.3 Descomposición de la brecha salarial étnica por región

El cuadro 6, presenta los resultados de la brecha salarial estimada y la descomposición de Oaxaca-Blinder, corregidos con el método de Heckman. En primer lugar, se destaca que a nivel nacional la brecha salarial étnica es del 33%.²¹ Además, debido a que su descomposición muestra que la parte no explicada es mayor (54%), se plantea que, a nivel nacional, la diferencia salarial se explica en promedio, por otros factores no observados, por ejemplo, la discriminación laboral que sufren los indígenas en el mercado laboral. Este resultado es consistente con lo observado por otros autores a nivel nacional, en donde se indica una brecha salarial étnica, atribuida principalmente a factores no explicados o discriminatorios (Aguilar-Rodríguez et al., 2018; De la Luz-Tovar y Samario-Zarate, 2023).

En cuanto a las diferencias a nivel regional, se advierte que en el Centro y Sur de México se presenta la mayor desventaja salarial para los trabajadores indígenas, con diferenciales en contra del 32% y 26% respectivamente. Además, se observa que, en estas mismas regiones, la proporción no explicada de la brecha salarial indígena es mayor que la parte imputada a las capacidades y características observables en este grupo de trabajadores. Una cuestión a destacar es que estos resultados permiten confirmar positivamente la hipótesis inicial, en la que se asumió que en la región sur las desventajas salariales de la población indígena son mayores.

**Cuadro 6. Estimación y descomposición de la brecha salarial étnica
 Por regiones económicas**

Componentes	Nacional	Norte	Centro-Norte	Centro	Sur
Brecha Salarial étnica	33%	15%	12%	32%	26%
Parte explicada	46%	61%	72%	43%	44%
Parte no explicada	54%	39%	28%	57%	56%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Opuesto a lo anterior, se distingue que en los mercados laborales de la región norte y centro-norte del país, la brecha salarial étnica es menor, incluso se encuentran por debajo del promedio nacional (33%), con 15% y 12% respectivamente. Probablemente, esta diferencia en las desventajas salariales, sea uno de los factores que más explica la acelerada migración de indígenas hacia estas regiones (Cárdenas Gómez, 2014; González Chévez, 2009; Granados Alcantar, 2005; Granados Alcantar y Quezada Ramírez, 2018). Por otro lado, a diferencia del centro y sur, se observa que, en estos mercados laborales, la parte asociada a las características observables en los trabajadores tiene el mayor peso en la brecha salarial, por lo que se puede suponer que, en estas dos regiones del país, la brecha salarial étnica se explica por las diferencias grupales en la productividad.

Para examinar con detalle cuáles son los elementos que más impactan en la brecha salarial étnica, en el cuadro 7, se presenta el desglose de la parte explicada en cada una de las regiones. Para interpretar esta información se debe tener presente que los coeficientes positivos indican cuáles son las características del grupo indígena que los ponen en desventaja y, por ende, contribuyen a la existencia de la brecha salarial; mientras que los valores negativos indican lo contrario. Una cuestión más a señalar es que las celdas sombreadas resaltan las características de mayor peso en la desventaja señalada.

²¹ Para obtener esta diferencia reportada, primero se aplicó el exponencial a los resultados de la brecha salarial y su descomposición, que fueron estimados en logaritmos. Después de esto se calcularon las respectivas proporciones de la parte explicada y no explicada en la brecha total.

**Cuadro 7. Desglose de la parte explicada de la brecha salarial étnica
 Por regiones económicas**

Características observables	Nacional	Norte	Centro-Norte	Centro	Sur
Años de educación	19.73%	39.48%	39.61%	23.49%	18.59%
Experiencia	-2.48%	-3.94%	-16.54%	-1.48%	-5.39%
Experiencia al cuadrado	0.74%	0.73%	8.88%	-0.07%	2.87%
Horas trabajadas por semana	-1.80%	-4.41%	-4.17%	-1.82%	3.26%
Sexo biológico	0.07%	0.04%	0.07%	0.08%	0.12%
Hablante de lengua indígena	3.47%	1.17%	2.13%	-1.26%	8.68%
Tamaño de localidad	6.68%	7.25%	10.76%	5.73%	3.00%
Tamaño de la empresa	0.97%	-0.44%	1.82%	0.39%	0.72%
Existencia de contrato laboral	10.08%	9.01%	17.42%	10.98%	6.76%
Acceso a prestaciones laborales	8.43%	5.84%	16.56%	7.64%	5.66%
Sector de actividad	0.55%	6.36%	-4.52%	-0.72%	-0.35%
Total	46.43%	61.09%	72.03%	42.98%	43.92%

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENIGH (2018).

Dicho lo anterior, el cuadro 7 muestra que en general, las características que más explican la brecha salarial étnica son: los años de escolaridad, la ausencia de un contrato de trabajo y la falta de acceso a prestaciones laborales. Es decir, en todas las regiones analizadas, las diferencias salariales en contra de los trabajadores indígenas se atribuyen a la menor escolaridad de estos y a las condiciones de precariedad en las que laboran. Asimismo, se señala que el peso de estos tres elementos es mayor en la región del centro-norte del país y menor, en la región sur.

Otra cuestión a resaltar en la tabla es que hablar una lengua indígena representa un factor de desventaja salarial para los trabajadores de origen étnico en casi todas las regiones y, sobre todo, en la región del sur.²² Este resultado es coherente con los hallazgos de otras investigaciones (Arceo-Gómez y Torres, 2021) y resalta el hecho de que esta habilidad no representa una cualidad útil en los mercados laborales de la mayoría regiones. Otra de las características que más desventaja genera para los indígenas, por estar presente en casi todas las regiones de análisis, es el tamaño de la localidad que es particularmente importante en la región centro-norte (10.8%), en donde se encuentran los principales centros agrícolas de exportación.²³

Un resultado que consideramos importante es que, en la brecha explicada, el efecto de la experiencia al cuadrado es positivo. Es decir, a pesar de que los trabajadores indígenas tienen mayor experiencia potencial, la depreciación del salario a medida que avanza la edad del trabajador es más precipitada en los indígenas, lo que contribuye a ampliar la brecha salarial a través del tiempo. Esta situación podría atribuirse a dos razones. La primera, al hecho de que los trabajadores indígenas se ocupan en actividades de poca especialización que no requieren una actualización constante de sus habilidades. La segunda, a

22 Los datos de la encuesta, no permiten observar claramente la razón de esta desventaja. Sin embargo, esta situación se puede asociar al hecho de que los indígenas que no dominan el idioma español, pueden tener desventajas en el mercado laboral como, un menor acceso a ciertos sectores económicos o a la vulneración de sus derechos laborales.

23 De acuerdo con la literatura (CONEVAL, 2019; Téllez Vázquez et al., 2013), este hecho se puede atribuir a que la población indígena de las pequeñas localidades tiene opciones laborales reducidas, de poca especialización y con remuneraciones muy bajas, como las actividades agrícolas y artesanales.

la existencia de un fenómeno subjetivo en el mercado laboral que podría estar sustentado en la discriminación estadística hacia los indígenas. Al analizar esta depreciación del salario por regiones, se observó que esta es mucho más pronunciada en el centro-norte (9%) y sur (3%) del país.

Finalmente, se destaca que las características que contribuyen a cerrar la brecha salarial por tener coeficientes con signo negativo e indicar ventaja para el grupo de los trabajadores indígenas, son solamente dos: la experiencia laboral y las horas de trabajo por semana. Sin embargo, esta situación, más que una ventaja, resalta el hecho de que a pesar de que los trabajadores indígenas tienen más experiencia y trabajan jornadas laborales más largas, el mercado laboral tiende a desvalorizarlas, por ello, la escasa contribución de estos factores en la reducción de la brecha salarial étnica, sobre todo en la región centro.

Conclusiones

De acuerdo con la literatura, para el caso de México, no existen investigaciones que analicen el problema de la discriminación salarial hacia los trabajadores indígenas desde una perspectiva regional, la escasa literatura disponible se enfoca en la discusión del contexto nacional. Esto probablemente se deba a la falta de datos y encuestas que reflejen la realidad laboral de la población indígena, ya que, además del censo, la única encuesta que permite obtener información de manera continua sobre algunas características laborales de la población indígena es la ENIGH. Llama la atención que la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que es la principal fuente de análisis para el estudio de las condiciones del mercado de trabajo en México, no tenga información sobre la auto identificación étnica de los trabajadores.

Bajo este contexto, esta investigación presenta una primera aproximación al tema, buscando, en la medida en la que los datos lo permitieron, proporcionar un panorama general de las condiciones de desigualdad salarial que enfrentan los indígenas en cada una de las regiones (Norte, Centro-Norte, Centro y Sur). La importancia del análisis se sustenta en el hecho de conocer las razones detrás de la desigualdad a nivel regional y, con ello, indagar si la movilidad de los trabajadores indígenas hacia otras regiones constituye una forma de mitigar las condiciones de desigualdad laboral que enfrentan en la región sur, lugar de origen de la mayoría de los trabajadores indígenas migrantes (Granados Alcantar, 2005; Sariego Rodríguez, 2016; Téllez Vázquez et al., 2013).

Entre los resultados más importantes se mencionan los siguientes. Primero, existe una diferencia estadísticamente significativa, en los ingresos laborales de los trabajadores cuando se considera únicamente su origen étnico y la región en la que se encuentran ubicados. El análisis de los datos y, en específico, el análisis de varianza entre el ingreso y el factor étnico y regional mostró que, aunque la movilidad de los indígenas desde el sur hacia otras regiones incrementa sus ingresos, su condición étnica los penaliza, ya que, en todas regiones, su ingreso laboral es inferior al de los trabajadores no indígenas.

En segundo lugar, la muestra estadística no proporcionó evidencias concluyentes de que el diferencial salarial entre los dos grupos de análisis sea resultado de diferencias en el perfil de los trabajadores o, bien, de una marcada segmentación laboral que encasille a los trabajadores indígenas en un cierto tipo de ocupaciones. La única causa posible de desigualdad fueron las condiciones de contratación en cada grupo de trabajadores. Sobre estas condiciones, se puede observar que los indígenas, se emplean en mayor proporción, sin un acuerdo legal que establezca las condiciones de trabajo, los salarios y las prestaciones de ley. Por lo que esta falta de amparo legal, podría ser una importante fuente de desigualdad salarial entre los dos grupos de trabajadores.

Tercero, el cálculo de la brecha salarial étnica permitió confirmar que, en todas las regiones del país, los trabajadores indígenas enfrentan una desventaja en sus ingresos. Además, que esta brecha se comporta de manera distinta en cada una de las regiones del país. Por ejemplo, se encontró que esta desigualdad es más pronunciada en el centro y sur del país, ya que en estas regiones la brecha salarial étnica es más del doble que en el norte y centro norte. Es posible que la causa de la mayor profundidad de la brecha en la región sur se deba a su atraso en términos de actividad económica, atribuido a su vocación de agricultura de bajo rendimiento y mano de obra poco calificada, lo que resulta en un estancamiento de los salarios y en pobreza laboral para este grupo poblacional. En el caso de la región centro, la profundidad de la brecha salarial étnica podría ser resultado del amplio fenómeno discriminatorio que sufren los indígenas en esta región (Horbath, 2008) y que, en parte, explica el hecho de que la ciudad de México sea un lugar de expulsión de trabajadores indígenas (Granados Alcantar, 2005; Granados Alcantar y Quezada Ramírez, 2018).

Cuarto, al descomponer la brecha salarial étnica en el componente explicado por las características observables entre los trabajadores y el componente residual —atribuido a factores no observables como los prejuicios sociales o la discriminación—, se pudo distinguir una diferencia muy importante entre regiones. En el centro y sur del país, el componente residual tiene un peso mayor al 55%, lo que indica que, en estos mercados laborales, los trabajadores indígenas son retribuidos a tasas diferentes por cuestiones ajenas a su desempeño laboral. En cambio, en el centro-norte y norte, el componente residual es menor al 40%, lo que sugiere que existe una menor predisposición a diferenciar a los grupos indígenas y, por ende, que la brecha salarial se explicaría por las diferencias grupales en la productividad.

Quinto, al descomponer la parte explicada de la brecha salarial étnica, se encontró que, en todas las regiones, los trabajadores indígenas reciben salarios inferiores, principalmente por tener menos años de escolaridad y enfrentar condiciones de precariedad laboral como la inexistencia de un contrato y la falta de prestaciones. Otros elementos de desventaja en todas las regiones fueron: el tamaño de la localidad en la que habitan, ser hablante de una lengua indígena y la tasa de depreciación del salario a medida que se avanza en edad. La cuestión de las localidades se debe a que la mayor parte de la población indígena se ubica en pequeños centros poblacionales con opciones laborales reducidas y de poca especialización, que repercuten en sus ingresos (CONEVAL, 2019; Téllez Vázquez et al., 2013). En cambio, las desventajas asociadas a la lengua y la tasa de depreciación más rápida de sus salarios se relacionan con los prejuicios socioculturales y con la discriminación. Una cuestión más señalar es que el coeficiente “sector de actividad”, no mostró un comportamiento que indicara que la segregación ocupacional de los indígenas tiene un gran peso en la brecha salarial étnica.

A partir de estos hallazgos podemos contestar las incógnitas planteadas para esta investigación ¿Existen diferencias territoriales en las condiciones de desigualdad salarial para los trabajadores indígenas? La evidencia obtenida indica que, sí. ¿Se puede concluir que la brecha de ingresos se atribuye a diferencias en el perfil laboral y ocupacional entre los dos grupos de trabajadores o simplemente, a una discriminación laboral sistemática en su contra de los indígenas? Los resultados indican respuestas diferenciadas según la región. Por ejemplo, en el centro y sur del país, las ganancias de los trabajadores se ven afectadas por su condición étnica ya que una buena parte de la brecha responde a factores no explicados como los prejuicios socioculturales y a la discriminación. En el norte y centro-norte, en cambio, podemos decir que la brecha se debe principalmente a factores asociados a las diferencias en productividad.

De ahí que se concluya que los factores socioculturales, incluida la discriminación laboral, que desfavorecen a la población indígena en el centro y sur del país, representen los principales factores causantes de sus bajos salarios. Mientras que en el norte y centro-norte, la principal causa de los bajos salarios en este grupo son las desventajas asociadas al atraso que enfrenta como grupo étnico y que se reflejan en menor educación formal, menor experiencia en actividades de alta productividad y condiciones de trabajo desfavorables.

Referencias

- Aguilar-Rodríguez, A., Miranda, A., y Zhu, Y. (2018). Decomposing the language pay gap among the indigenous ethnic minorities of Mexico: Is it all down to observables? *Economics Bulletin*, 38(2), 689-695.
- Arceo-Gómez, E. O., y Torres, P. (2021). Brechas salariales por auto identificación indígena y rasgos lingüísticos en México. *Sobre México Temas de Economía*, 1(3), 129-161. <https://doi.org/10.48102/rsm.vi3.94>
- Ávila Sánchez, M. de J., y Jáuregui Díaz, J. A. (2021). Interseccionalidad y desigualdad étnica en el mercado laboral de la Zona Metropolitana de Monterrey. *Intersticios sociales*, (22), 207-235.
- Barabas, A. (2000). La construcción del indio como bárbaro: de la etnografía al indigenismo. *Alteridades*, 10(19), 9-20.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Borjas, G. J. (2013). *Labor Economics* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Canedo, A. (2019). Labor Market Discrimination Against Indigenous Peoples in Mexico: A Decomposition Analysis of Wage Differentials. *Iberoamericana — Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*, 48(1), 12-27. <https://doi.org/10.16993/iberoamericana.433>
- Cárdenas Gómez, E. P. (2014). Migración interna e indígena en México: Enfoques y perspectivas. *Intersticios Sociales*, (7), 1-28.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2019). *La pobreza en la población indígena de México, 2008-2018*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/Pobreza_Poblacion_indigena_2008-2018.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2023). *Discriminación en contra de la población indígena en México*. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=798&id_opcion=328&op=448#:~:text=La%20situaci%C3%B3n%20de%20discriminaci%C3%B3n%20de,a%20alguna%20minor%C3%ADa%20religiosa%2C%20etc
- De la Luz-Tovar, C., y Samario-Zarate, J. (2023). El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: Un análisis de la discriminación salarial en la población indígena. *Contaduría y Administración*, 68(2), 322-349. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4649>
- Doeringer, P. B., y Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (1st. ed.) Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>
- Echeverría Echevarría, R. (2016). Mujeres indígenas rurales trabajadoras domésticas: Exclusión social en el espacio urbano de Mérida Yucatán. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales*, 25(49—1), 93-110 (actualizado el 2022-09-19). <https://doi.org/10.20983/noesis.2016.12.7>
- Gracia, M., y Horbath, J. (2019). Condiciones de vida y discriminación a indígenas en Mérida, Yucatán, México. *Estudios sociológicos*, 37(110), 277-307. <http://dx.doi.org/10.24201/es.2019v37n110.1666>
- Goffman, E. (1970). *Estigma, la identidad deteriorada*. Amorrortu.
- Gómez, M. C. (2018). Retornos a la educación y premios por calificación: estimación y sesgos asociados al caso argentino. *Equidad y Desarrollo*, (30), 11-37. <https://doi.org/10.19052/ed.4327>
- González Chévez, L. (2009). Movilidad laboral. Imposición estructural para la incorporación indígena a los mercados de trabajo en contextos globales. *Migración y Desarrollo*, (13), 27—45.
- Granados Alcantar, J. A. (2005). Las nuevas zonas de atracción de migrantes indígenas en México. *Investigaciones Geográficas*, (58), 140-147. <https://doi.org/10.14350/rig.30052>

- Granados Alcantar, J. A., y Quezada Ramírez, M. F. (2018). Tendencias de la migración interna de la población indígena en México, 1990-2015. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 33(2), 327-363. <https://doi.org/10.24201/edu.v33i2.1726>
- Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153—161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Horbath, J. E. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. En *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe* (pp. 25—52). Clacso/ Siglo del Hombre.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. Nota técnica*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018_ns_nota_tecnica.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). *Encuesta Nacional sobre Discriminación. ENADIS 2022. Presentación de Resultados*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENADIS/ENADIS_Nal22.pdf
- Janssen, E. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género. *Papeles de Población*, 11(46), 45-78.
- Mcconnell, C., Brue, S., y Macpherson, D. (2007). *Economía Laboral*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Mora, J. J. y Arcila, A. M. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali (Colombia). *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 18(1), 34-53. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.2204>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693—709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Oehmichen, C. (2007). Violencia en las relaciones interétnicas y racismo en la ciudad de México. *Identidades étnicas*, 1(2), 91-117.
- Raudales, N., y Sánchez, E. J. (2018). Los rendimientos de la educación en Honduras, 2002-2011. *Portal de la Ciencia*, (14), 113—123. <https://doi.org/10.5377/pc.v0i14.6643>
- Reyes Gómez, L. (1998). Prejuicio, estereotipo y discriminación hacia los indígenas en México. En *Anuario 1997 del Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica* (pp. 179-197). Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas, Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica. <https://repositorio.cesmeca.mx/bitstream/handle/11595/770/09%20Reyes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sariego Rodríguez, J. L. (2016). Matrices indígenas del norte de México. *Desacatos. Revista De Ciencias Sociales*, (50), 172-183. <https://doi.org/10.29340/50.1548>
- Téllez Vázquez, Y., Ruiz Guzmán, L., Velázquez Isidro, M., y López Ramírez, J. (2013). *Presencia indígena, marginación y condición de ubicación geográfica: La situación demográfica de México 2013*, 125-139. Consejo Nacional de Población. http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/2468/2/images/SDM_2013.pdf
- Vicéns Otero, José (2012). Descomposición de Oaxaca-Blinder en Modelos Lineales y No Lineales. L.R.Klein — Centro Gauss Facultad de CC.EE. y EE. Universidad Autónoma de Madrid. <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606862171313/blinder-oaxaca.pdf>