



# INGRESOS Y DISCRIMINACIÓN

---

*Erick Sequeira Benavides*

# Preguntas

- ¿De qué manera los salarios compensan las diferentes características de los trabajos?
- ¿Por qué las personas con más educación ganan mayores salarios?
- ¿Por qué los salarios están, a veces, por encima del valor de equilibrio?
- ¿Por qué es tan difícil medir la discriminación?
- ¿Cuándo logra el mercado resolver el problema de la discriminación?

# Salarios en un mercado competitivo

En un mercado competitivo, los salarios que ganan los trabajadores es igual al valor de su producto marginal.

Pero hay muchos factores que afectan la productividad y los salarios....

# 1. Diferencias compensatorias

Las **diferencias compensatorias** surgen para contrarrestar las características no monetarias (no pecuniarias) en los diferentes trabajos.

Estas características incluyen seguridad, dificultad, lo desagradable.

Por ejemplo:

- Trabajadores dedicados a la extracción de madera, de sal, a la pesca marítima y el aserrado de madera reciben un mayor salario que trabajadores con una educación similar para compensar por el riesgo adicional.
- Trabajadores del turno de la noche reciben un mayor salario que los del turno del día (o el mismo por menos horas) por los trastornos en la vida cotidiana que genera el trabajar de noche.

## 2. Habilidades, esfuerzo y suerte

Mayores habilidades o esfuerzo requieren un pago mayor.

Estos rasgos incrementan el producto marginal de los trabajadores, los hacen más valiosos para la empresa.

Los salarios también se afectan por la **suerte**:

- Nuevos descubrimientos que nadie podía haber predicho vuelven obsoletas algunas ocupaciones e incrementan la demanda de otras.

### 3. Características medibles

La habilidad, el esfuerzo y la suerte son difíciles de medir y, por ende, es complejo cuantificar su efecto en salarios.

Estos aspectos son probablemente importantes; sin embargo hay características medibles, como la educación o la edad... que *explican al menos la mitad de la variación de los salarios en la economía*

# Caso de estudio: beneficio de la belleza

Hamermesh and Biddle (1994) encontraron que:

- Personas consideradas más atractivas que el promedio ganan 5% más que aquellas con una apariencia promedio.
- Personas con apariencia promedio ganan 5–10% más que aquellas con apariencia por debajo del promedio.

Hamermesh D. and Biddle J. (1994). Beauty and the Labor Market. *The American Economic Review*. Vol 64 No.8 pp.1174-1194

# Caso de estudio: beneficio de la belleza

Hipótesis:

**1.** La buena apariencia es importante para la productividad:

- En aquellos trabajos donde la apariencia es importante, trabajadores atractivos demandan mayores salarios porque son más valiosos para las empresas.

**2.** La buena apariencia está indirectamente relacionada con la habilidad.

- Aquellas personas que hacen un esfuerzo por proyectar una apariencia atractiva podrían ser más competentes o inteligentes en otras formas.

**3.** Discriminación

# Caso de estudio: los zurdos

Goodman (2012), en un estudio de 47.000 personas en los Estados Unidos y Reino Unido halló que los zurdos ganan:

- Anualmente un 6% menos que los diestros.
- Un 12% menos durante toda su vida laboral.

Goodman, J. (2012). *The wages of Sinistrality: Handedness, Brain Structure and Human Capital Accumulation*. Faculty Research Working Paper Series. RWP12-00. Harvard Kennedy School. January.

# Caso de estudio: los zurdos

Hipótesis:

## 1. Posibles desventajas cognitivas:

- Los niños zurdos tienen una probabilidad 3 p.p. más alta de estar en el decil más bajo de las notas de exámenes.
- Tienen mayores tasas de desórdenes de comportamiento.

## 2. La forma en que funciona el cerebro está conectado con el sesgo del hemisferio:

- Hay una correlación entre preferencia por la mano izquierda y menor tasa de nacimientos, lo cual sugiere que los zurdos muestran una mayor probabilidad de haber sufrido un trauma o estrés en el vientre.

# Caso de estudio: las superestrellas

Superestrellas como Roger Federer, Ellen DeGeneres, Gordon Ramsay, Taylor Swift, J.K. Rowling... ganan más que el promedio en su ocupación.

Los mejores plomeros y carpinteros ganan más que el promedio pero no son superestrellas.

¿En qué tipo de mercados surgen las Superestrellas?

En mercados con las siguientes dos características:

- Cada cliente en el mercado quiere disfrutar el bien que ofrece el mejor productor.
- El bien se produce con una tecnología que le permite al mejor productor ofrecerla a un bajo costo.

## 4. Capital humano

El **capital humano** es la acumulación de inversión en las personas, tales como educación y entrenamiento o experiencia en el trabajo.

El capital humano afecta la productividad, y por lo tanto la demanda de trabajo y los salarios.

En general, la brecha de ingresos entre aquellos con educación universitaria y aquellos sin educación universitaria se ha ampliado en las últimas décadas.

# 4. Capital humano

Dos hipótesis:

**1. Comercio internacional:**

Aumentan las exportaciones hechas con trabajo calificado y las importaciones crecientes hechas con trabajo no calificado.

**2. Cambio tecnológico sesgado hacia lo calificado:**

Las nuevas tecnologías han incrementado la demanda por trabajadores calificados y reducido la demanda de trabajadores no calificados.

Es difícil determinar cuál de la dos hipótesis explica mejor el incremento de la brecha; probablemente ambas son importantes.

# Teoría de la señalización de la educación

Un punto de vista alternativo de la educación:

- Las empresas utilizan el nivel de educación para distinguir entre trabajadores con habilidades altas y trabajadores con habilidades bajas.
- La dificultad de lograr un título universitario le demuestra a los potenciales empleadores que los graduados universitarios tienen altas habilidades.
- Consideran que la educación en sí misma no tiene efecto sobre la productividad o habilidades.
- Existe una implicación política: incrementar la asistencia general a la educación no afecta los salarios.

# 5. Factores institucionales

## 5.1. Factores institucionales tal cual:

### 1. Leyes de salario mínimo:

El salario mínimo puede exceder el salario de equilibrio del trabajador menos calificado y experimentado.

### 2. Sindicatos

Los sindicatos constituyen una asociación de trabajadores que negocia con los patronos sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Los sindicatos utilizan el poder de mercado para obtener salarios más altos; la mayoría de los trabajadores con un sindicato ganan de 10–20% más que quienes no tienen un sindicato.

# 5. Factores institucionales

## 5.2 Salarios de eficiencia:

Estos son salarios que están por encima del equilibrio y que las empresas pagan para aumentar la productividad del trabajador.

Entonces, las empresas pagan salarios más altos para reducir la rotación, aumentar el esfuerzo de los trabajadores y atraer candidatos de alta calidad.

# 5. Factores institucionales

## 5.3. Discriminación:

Los trabajadores se enfrentan a diferentes oportunidades a individuos similares quienes difieren en raza, género, credo, etnicidad u otras características personales.

# Caso de estudio: discriminación

Bertrand y Mullainathan (2004) encuentran evidencia de discriminación en el mercado laboral:

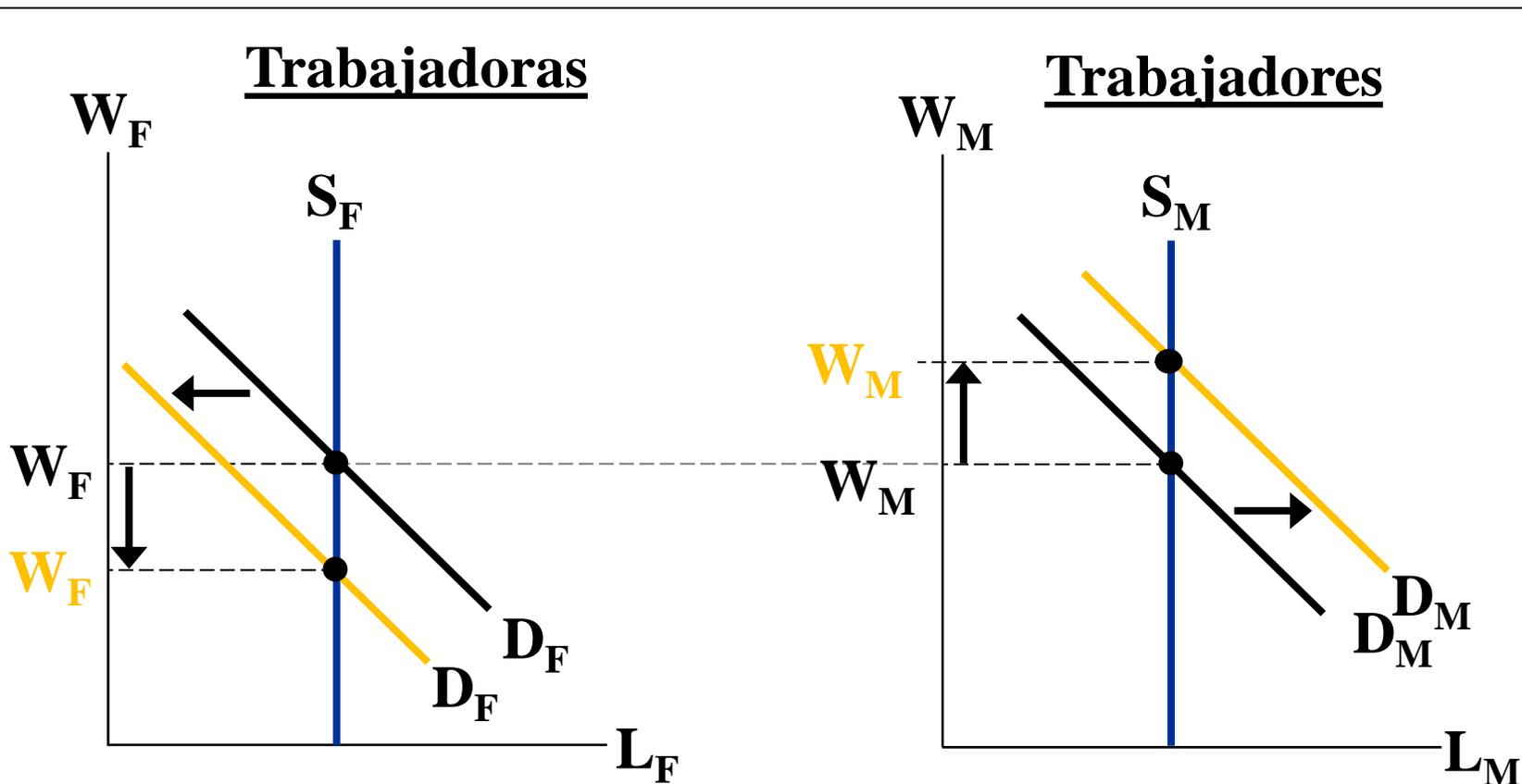
- 5000 CV inventados fueron enviados en respuesta a anuncios de trabajo.
- La mitad tenía nombres comunes entre la población negra, como Lakisha, Washington o Jamal Jones.
- La otra mitad tenía nombres más comunes entre la población blanca como por ejemplo, Emily Walsh o Greg Baker.  
En lo demás, los CV eran los mismos.
- Los nombres asociados a la población blanca recibieron un 50% más de llamadas de patronos interesados que los nombres asociados a la población negra.

# Discriminación por parte de patrones

Suponga que algunas firmas discriminan contra las trabajadoras.

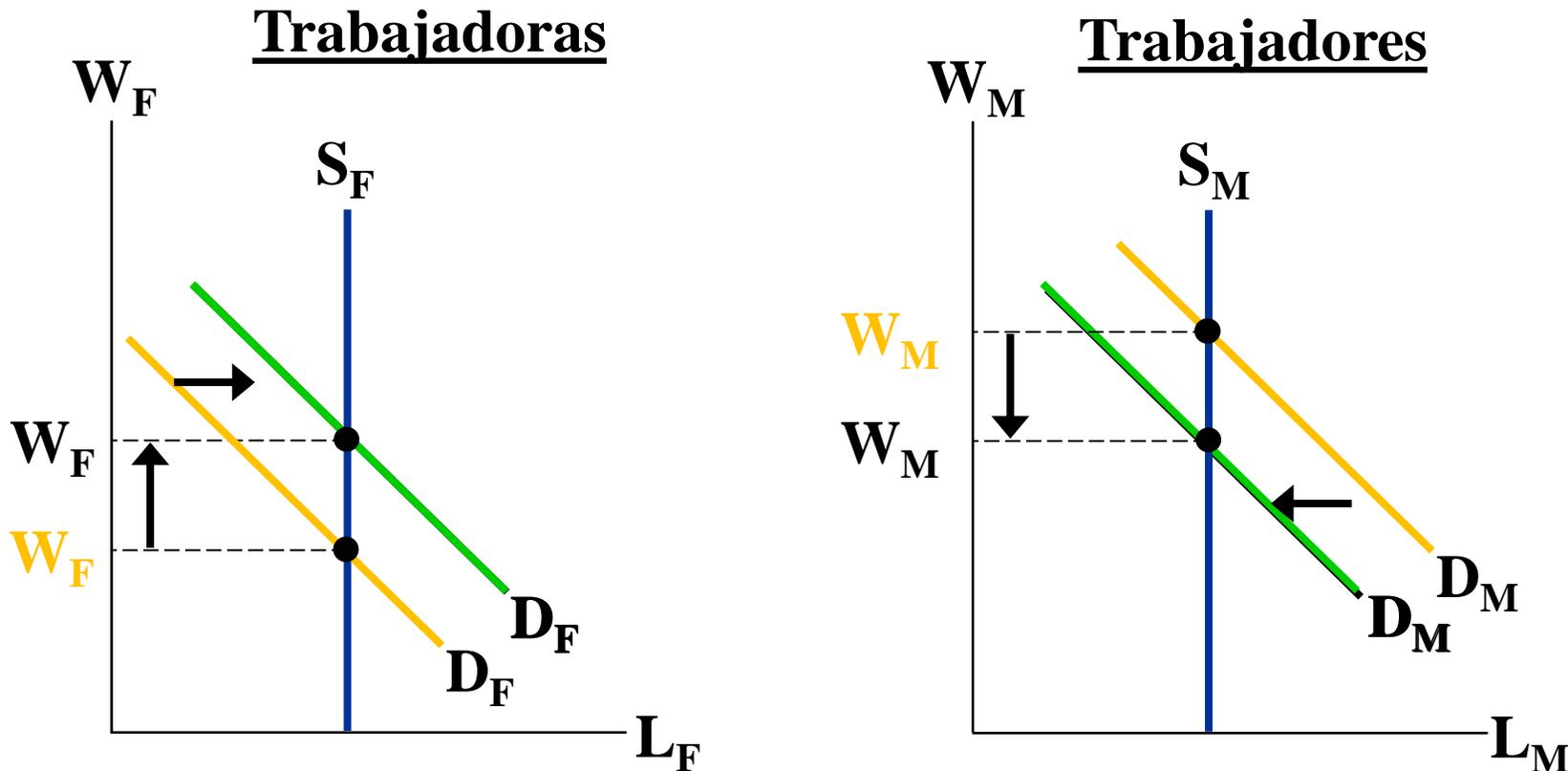
Van a contratar menos mujeres, más hombres.

Resultado: una brecha salarial.



# Discriminación por parte de patrones

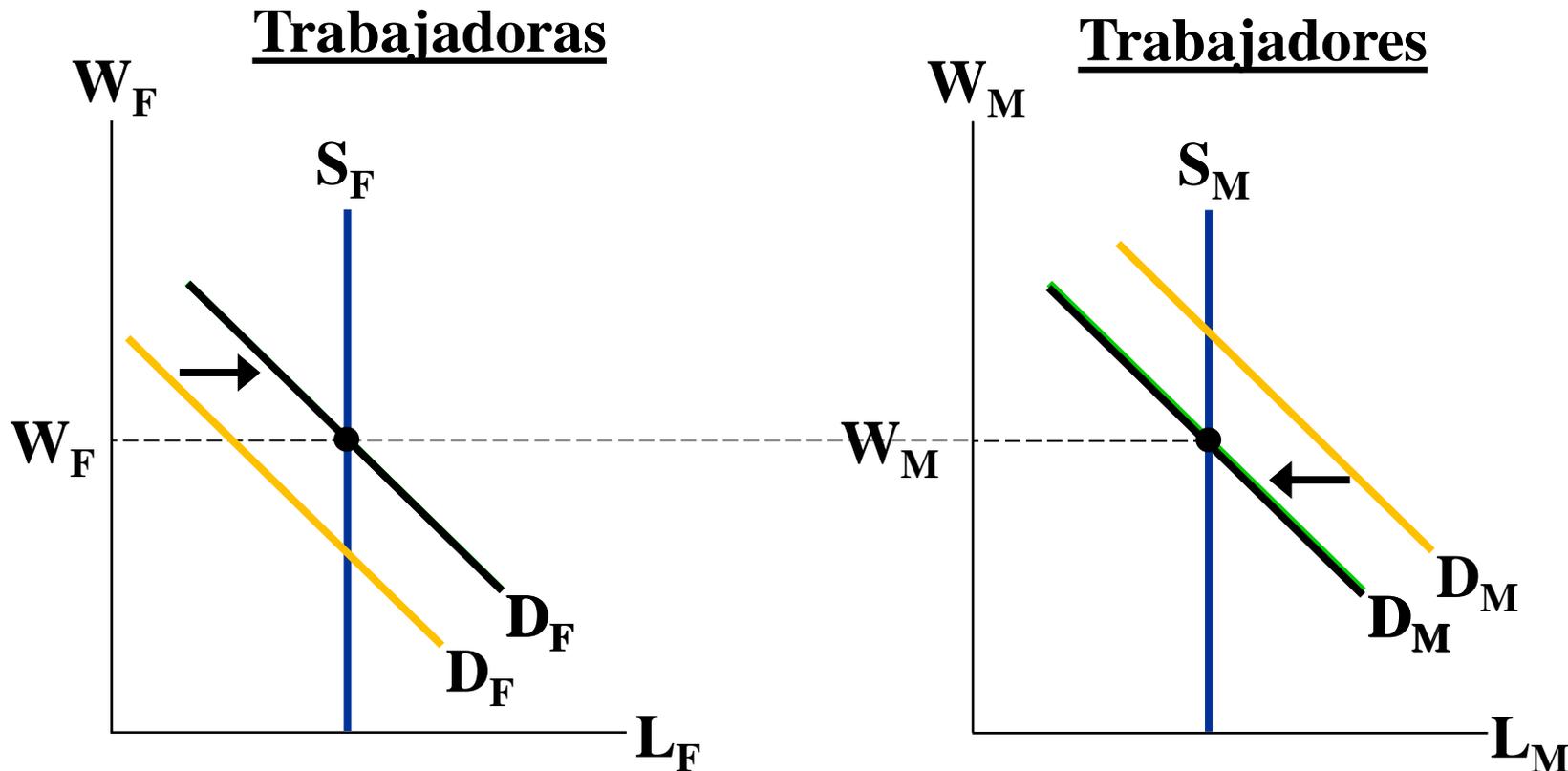
Las empresas que no discriminan van a contratar mujeres a un menor salario, dándole una ventaja de costo y una ganancia económica, lo cual atrae más empresas que no discriminan.



# Discriminación por parte de patrones

Las empresas que discriminan van a perder ganancias y serán sacadas del mercado.

Resultado: la demanda de trabajadoras aumenta y la demanda de trabajadores cae hasta que los salarios se equiparan.



# Discriminación por parte de los consumidores

La discriminación por parte de los consumidores puede resultar en diferencias salariales:

- Suponga que a las empresas solo les interesa maximizar las ganancias, pero que a los consumidores sólo les interesa que los atienda una persona blanca.
- En este caso, las empresas tienen un incentivo para contratar personas blancas, aún cuando los no blancos estén dispuestos a trabajar a un menor salario.

# Discriminación por parte del Estado

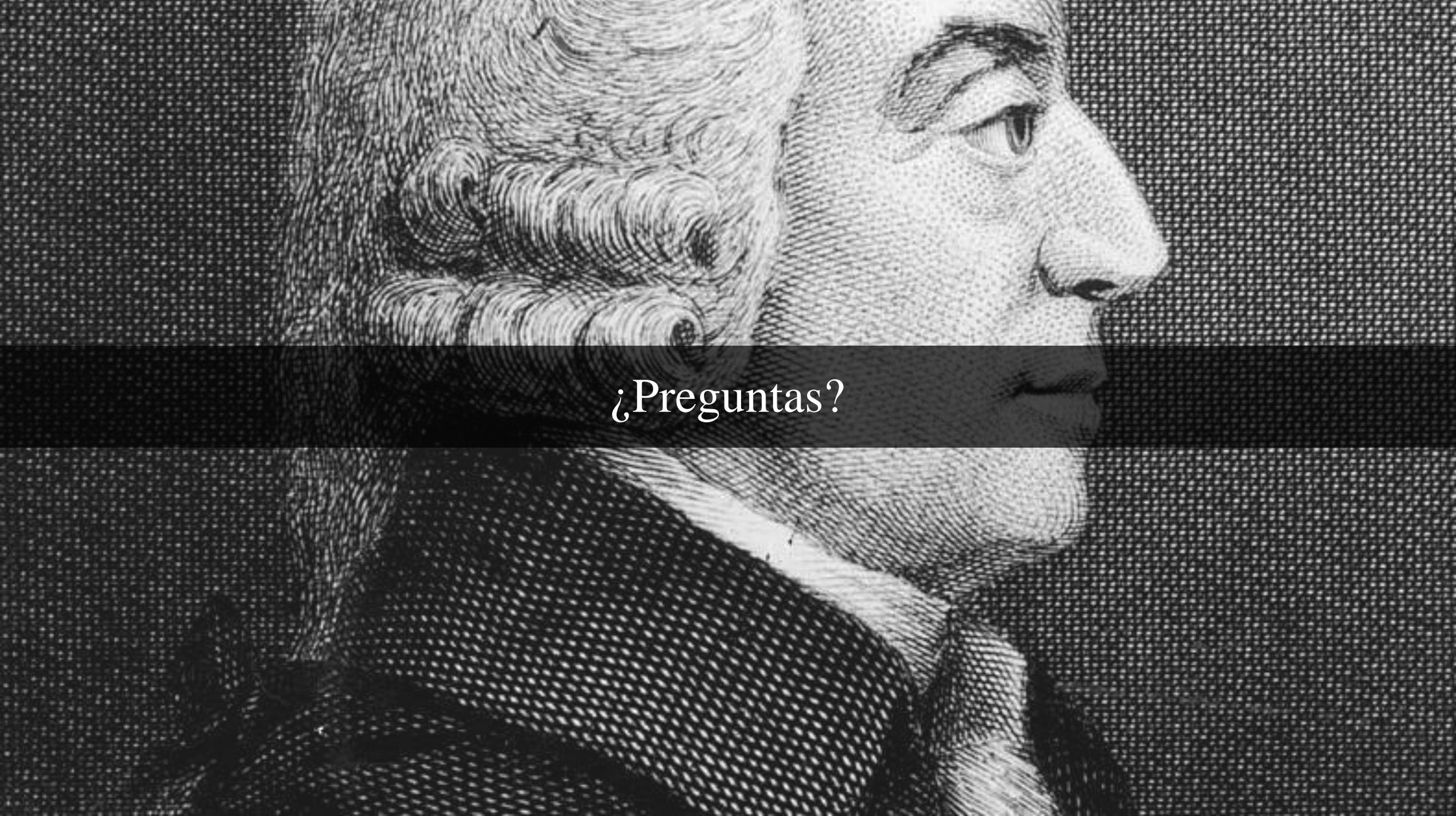
Algunos estados tienen o han tenido prácticas discriminatorias:

- Apartheid en África del Sur antes de 1994.
- En EEUU a principios del siglo 20 habían leyes que requerían la segregación en buses y tranvías.

Este tipo de políticas no permiten que el mercado logre mejorar las diferencias salariales discriminatorias.

# Discriminación por parte del Estado

- En mercados competitivos, los trabajadores reciben un salario que es igual al valor del producto marginal.
- Muchos factores afectan el valor del producto marginal y los salarios de equilibrio.
- La búsqueda de ganancia podría corregir la discriminación de los patronos, pero no la de los consumidores o la de las políticas discriminatorias del Estado.
- Aún sin discriminación, la distribución del ingreso puede no ser deseable o equitativa.



¿Preguntas?