



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Economía

Facultad de Economía y Finanzas

**Evaluación Internacional de discriminación de migrantes
en el país receptor**

**Trabajo de Suficiencia Profesional
presentado para optar al Título profesional de
Licenciado en Economía**

**Presentado por
Álvaro Miguel Beteta Vásquez**

Lima, marzo 2024



REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS

A través del presente, la Facultad de Economía y Finanzas deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Evaluación internacional de discriminación de migrantes en el país receptor" presentado por ALVARO MIGUEL BETETA VASQUEZ, identificado con DNI N° 75686975, para optar al Título Profesional de Licenciado en Economía, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 27 de junio de 2024. El siguiente fue el resultado obtenido:



De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes se encuentra dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Finanzas.

Lima, 3 de julio de 2024.

Juan Francisco Castro
Decano
Facultad de Economía y Finanzas

Índice

I. Introducción	2
II. Marco Teórico.....	3
Brecha salarial.....	3
Migración.....	4
Discriminación.....	5
Educación	7
Geografía	7
Etnia.....	8
III. Evidencia Empírica.....	9
Estados Unidos	9
Canadá	11
Asia.....	12
Europa.....	13
América Latina	16
IV. Conclusiones.....	18
V. Bibliografía.....	19

I. Introducción

Las investigaciones teóricas sobre la economía de la inmigración explican que existe un "mercado de la inmigración" que ordena a los inmigrantes entre los posibles países de destino. Los individuos que residen en cualquier país de origen consideran la posibilidad de permanecer allí o de emigrar a una serie de posibles países de destino. En ese sentido, los individuos toman la decisión de migrar considerando los valores de las distintas alternativas y eligiendo la opción que más les conviene dadas las limitaciones financieras y legales que regulan el proceso de migración internacional (Borjas, 1989). Comprender los efectos de la inmigración en las economías de los países receptores es un objetivo fundamental de la economía de la inmigración.

Los estudios clásicos se centran en los efectos de la inmigración en el mercado laboral (Escamilla-Guerrero, Papadia, & Zimran, 2024). De ahí que la literatura de la inmigración intenta abordar diferentes temas: por una parte, buscan analizar qué tipo de individuos se convierten en inmigrantes y evalúan la composición y calidad de inmigrantes como en los estudios de Chiswick (1986) y Borjas (1987). Por otro lado, autores como Borjas (1989) y Chiswick (1978) buscan encontrar si los migrantes finalmente terminan "asimilando", es decir, si logran equiparar a los ingresos de los nativos luego de un proceso de aprendizaje cultural, político y económico en el país de destino. Finalmente, estudios como los de Dustmann, Preston, y Fabbri (2005), y Altonji y Card (1991) se enfocan en medir el impacto de la llegada de los inmigrantes en aspectos como el salario y el empleo de los nativos. No obstante, existe una línea en la literatura que busca responder cuál es el impacto de la discriminación en mercado laboral sobre el salario promedio de los inmigrantes, en la cual se centra este trabajo.

Específicamente, la hipótesis central de este trabajo plantea que existen factores inobservables como la discriminación que afectan los salarios que reciben los inmigrantes. Por tanto, de encontrar evidencia que la brecha salarial entre los inmigrantes y los nativos no puede ser explicada en su totalidad por las características observables como la edad, educación, geografía, lenguaje, etc., se puede concluir que existe evidencia de discriminación en el mercado laboral hacia los inmigrantes.

La literatura empírica internacional expuesta pone en evidencia que la mayor parte de la brecha salarial entre los inmigrantes y los nativos se atribuye a las propias características de los individuos. No obstante, existe una parte no explicada de dicha brecha que llega a ser atribuida a la discriminación hacia los inmigrantes.

En la sección II se revisa el marco teórico relacionado a la discriminación de inmigrantes y las variables más relevantes que se utilizan en la literatura empírica. En la sección III se revisa la literatura empírica internacional que tiene como objetivo evaluar el impacto de la discriminación sobre la brecha entre los inmigrantes y nativos, en los países de Estados Unidos, Canadá, y regiones como Asia (China y Corea del Sur), Europa (España, Reino Unido, Holanda, Dinamarca, Italia y Alemania) y América Latina (Argentina y Brasil). Por último, en la sección IV se resumen los resultados de la literatura empírica.

II. Marco Teórico

En esta sección se busca abordar las variables que generalmente se encuentran en las ecuaciones y modelos econométricos de la literatura, y la relación que guardan entre ellos. Específicamente, se exploran los conceptos de migración, discriminación, educación, geografía y etnia, que son utilizadas como variables explicativas (independientes) de la brecha salarial (dependiente) entre los migrantes y nativos.

Brecha salarial

Aunque existen muchas dimensiones de la desigualdad socioeconómica, los ingresos laborales son una de las principales medidas y determinantes de la desigualdad socioeconómica (Kahanec, 2006). La brecha salarial en el mercado laboral es una variable fundamental, generalmente utilizada en diferentes estudios para comparar las diferencias salariales entre dos o más grupos. Por ejemplo, la literatura de la brecha de género analiza los salarios relativos entre hombres y mujeres para encontrar evidencia de discriminación como en el estudio de Oaxaca (1973), el cual plantea una metodología que permite descomponer las diferencias salariales observadas en componentes relacionada a características observables y no observables. Del mismo modo, la literatura de la inmigración utiliza las diferencias salariales entre los inmigrantes y los nativos para realizar diferentes estudios.

Por último, en ese trabajo principalmente busca analizar el efecto de la discriminación en la brecha salarial entre inmigrantes y nativos. Por lo tanto, dichos conceptos y otros relacionados son explorados a continuación.

Migración

La literatura sobre movilidad atribuye a la "migración" una amplia gama de significados. Greenwood (1975, 1985) y Bartel (1979) suponen implícitamente que sólo se refiere a la movilidad inter-regional. Linneman y Graves (1983) aplican deliberadamente el término "migración" tanto a la movilidad inter-regional como a la intra-regional. Tanto ellos como Goldstein y Mayer (1964) la definen implícitamente como traslados residenciales de cualquier duración, independientemente del lugar de trabajo. Finalmente, se habla de migración cuando el trabajador abandona su hogar y trabajo para instalarse en otro. La migración aprovecha las diferencias de precio, vivienda y mano de obra disponibles en las distintas regiones, generadas por las diferencias en los servicios locales, el acceso a los mercados, las tecnologías de producción u otras series de causas (Zax , 1994). En resumen, podemos observar que la decisión de migración implica no solo un traslado de región o lugar, sino que también involucra una decisión económica de cambiar de trabajo. Para entender mejor este proceso de toma de decisión, se recurre a la literatura de la maximización de utilidad y del capital humano.

Uno de los fundamentos más importantes de la economía neoclásica es la teoría de la maximización de la utilidad. Esta teoría asume que todas las elecciones se hacen para maximizar la utilidad, la felicidad o el placer del que elige. La teoría puede ampliarse explicando que la maximización de la utilidad, la felicidad o el placer depende de los objetivos de cada uno (Leightner, 2005). En esa línea, la maximización de la renta, bajo algunos supuestos, es condición necesaria para la maximización de la utilidad (Hirshleifer, 1970). Por otra parte, la hipótesis de la maximización de la renta se ha utilizado con éxito en la literatura sobre el capital humano (Borjas G. J., Theory and International Migration, 1989), la cual explica que, factores como la educación, experiencia e inmigración son vistos como inversiones en el capital humano (Sjaastad, 1962). Este vínculo descrito es muy relevante, ya que vincula la teoría del capital humano

con la decisión de migración de las personas en la búsqueda de maximización de la renta (ingresos).

La asignación de recursos escasos entre usos alternativos es la base del estudio de la economía. En ese sentido, la mano de obra de los individuos es un recurso escaso que puede asignarse a distintos mercados laborales. La teoría económica de la inmigración analiza la asignación de mano de obra a través de las fronteras internacionales: se basa en el supuesto conductual de que los individuos migran porque les beneficia (ya sea en términos de satisfacción psíquica o de ingresos). El comportamiento individual, por supuesto, está condicionado por su riqueza y por la existencia de políticas de inmigración que limitan (o fomentan) la entrada de personas en determinadas zonas geográficas (Borjas G. J., *Theory and International Migration*, 1989).

En conclusión, los individuos en búsqueda de maximizar su renta (y a la vez de su utilidad) pueden tomar la decisión de migrar a otra región en busca de mejores ingresos y de esa manera realizar una inversión en su capital humano. Sin embargo, el efecto de la migración en la región o país de destino tiene consecuencias diversas como la discriminación, la cual es explorada a continuación.

Discriminación

Los patrones de inmigración no sólo afectan a la autoidentificación individual y colectiva, sino que también influyen en las relaciones intergrupales, las jerarquías raciales y las políticas públicas racializadas (Lee & Bean, 2004). Este proceso, también conocido como racialización, se remonta a la supresión en los tiempos del colonialismo de las diferencias intragrupal y a la imposición de categorías raciales a distintos grupos (Fanon, 2004). En la actualidad, la racialización señala los procesos mediante los cuales se construyen las ideas sobre la raza, se les da sentido y se actúa en consecuencia (Murji & Solomos, 2005). Por último, los estudios sobre la raza y la estratificación suelen coincidir en que la racialización implica los procesos mutuamente constitutivos de identificación y adscripción (Brodin 1998). No obstante, si bien la racialización puede ser un proceso descriptivo, es muy frecuente que la adscripción racial implique un juicio sobre el racializado (Ian, 2005). Esta evaluación moral suele adoptar una forma negativa: la descalificación y la estigmatización pueden servir para justificar la discriminación, la

explotación, la opresión o incluso el exterminio (Bauman, 1992). Según lo descrito por la literatura relacionada a la raza, se entiende que el proceso de racialización es un proceso en el cual se le asignan características a un grupo de individuos, lo cual afecta la dinámica de los grupos sociales, política y relaciones raciales, que generalmente toma una forma negativa, y puede generar diferentes formas de discriminación.

La discriminación se puede entender como el trato a alguien de forma diferente en función de características como el sexo, la raza o la religión. Los prejuicios pueden conducir a la discriminación, pero sólo si se concretan en actos. Además, la discriminación individual no conduce necesariamente a la discriminación en el mercado o en la sociedad. La discriminación puede crear disparidades raciales en los resultados, pero también pueden hacerlo las diferencias en las preferencias o las características innatas (Lang & Kahn-Lang, 2020). Del mismo modo, según la *American Psychological Association* (2019) la discriminación es el trato injusto o prejuicioso de personas y grupos basado en características como la raza, el sexo, la edad o la orientación sexual. Asimismo, la discriminación suele consistir en algún tipo de exclusión (Collins, 2003). Existen diferentes tipos de discriminación; no obstante, la discriminación racial implica actuar de algún modo, ya sea mediante agentes humanos, leyes, políticas, etc., implica un trato diferenciado. Por lo tanto, discriminar racialmente es tratar de forma diferente a una persona debido a su identidad racial, o quizás a la identidad racial percibida (Matthew, 2017).

La discriminación también tiene implicancias en el mercado laboral. Por ejemplo, algunos empresarios pueden preferir no tratar con un determinado grupo. Debido a la información imperfecta, algunos empleadores se basan en características fácilmente observables, como el sexo y la raza para discriminar a un grupo concreto en función de su experiencia previa o de las normas sociales establecidas. Esto se traduce en una situación de desventaja para determinados grupos, que se ven confinados en gran medida a un mercado laboral secundario, caracterizado por salarios bajos, malas condiciones de trabajo y una elevada tasa de movilidad (Wang, Guo, & Cheng, 2015).

En resumen, se entiende que la migración no es solo una decisión individual, sino que tiene repercusiones sociales y culturales en el país de destino. Los inmigrantes, pasan por un proceso de racialización en el cual pueden llegar a ser discriminados, lo cual involucra

la exclusión y trato diferenciado según sus características, entre ellas, la raza. Esto puede terminar generando que los inmigrantes solo puedan acceder a un mercado laboral en malas condiciones y con salarios bajos.

Educación

Existe una literatura bien establecida sobre la cuestión de los rendimientos de la educación, o la inversión en capital humano¹. La teoría del capital humano postula que la distribución de los ingresos laborales es una función de la formación y la experiencia y que los individuos invierten en educación con la expectativa de aumentar sus ingresos futuros (Byron & Manaloto, 1990).

Sin embargo, hay razones para pensar que, en nuestra sociedad, un determinado número de años de escolarización tiene menos valor en términos de ingresos para los miembros de grupos minoritarios desfavorecidos que para la población mayoritaria. La población mayoritaria puede pagar mejor los insumos educativos, como las instalaciones físicas, los profesores y los programas culturales; y la consiguiente mejor calidad de su educación se traduce sin duda en ingresos. Además, la discriminación de algunos grupos minoritarios les impide obtener los mismos empleos bien remunerados y las mismas inversiones empresariales rentables que están al alcance de las personas de la mayoría con un nivel educativo similar (Fogel, 1966).

En otras palabras, la literatura evidencia que la educación tiene un gran impacto en los ingresos laborales. No obstante, para los grupos minoritarios este retorno a la educación puede ser menor que para la población mayoritaria. Por lo tanto, si los inmigrantes representan una minoría en el país de destino, la discriminación que sufren afecta directamente en sus ingresos laborales y oportunidades laborales.

Geografía

La idea de que las externalidades del capital humano y la geografía están relacionadas no es nueva. Las personas criadas en entornos étnicos ventajosos estarán expuestas a factores

¹ Ver Schultz, (1960), Mincer & Polachek (1974) y Griliches (1977).

sociales y económicos que aumentan su productividad, y cuanto mayor o más frecuente sea esta exposición, mayor será la "calidad" resultante del trabajador (Borjas, 1995).

En la mayoría de los países, los inmigrantes tienden a concentrarse espacialmente (Stark, 1991). Hay varias teorías que apuntan a efectos positivos o negativos que pueden explicar por qué vivir en barrios con una alta concentración de inmigrantes puede afectar a sus resultados en el mercado laboral. Los efectos negativos suelen atribuirse al hecho de que los "barrios" se encuentran separados espacial y socialmente de la sociedad mayoritaria. Los efectos positivos, en cambio, se asocian normalmente a la idea de que los barrios de inmigrantes pueden ser plataformas de lanzamiento, que ayudan a los recién llegados a establecerse en la sociedad mayoritaria (Boeri et al., 2015).

Esta idea de la concentración espacial es importante. Por ejemplo, las empresas pueden discriminar a los trabajadores segregados residencialmente debido al estigma o los prejuicios asociados a su ubicación residencial (Boeri et al., 2015) afectando su empleabilidad e ingresos laborales.

Etnia

Estudios en Estados Unidos como el de Blackaby et al. (1998, 2006) demostraron que existe un elemento de la desventaja salarial observada para los no blancos que sigue sin explicarse, y es este componente el que se supone que contiene elementos de discriminación étnica y diferencias culturales de actitud, así como una desventaja basada en el país de nacimiento (Chiswick, 1978). La discriminación por parte del empresario basada en el origen étnico puede producirse por prejuicios o desconocimiento del origen étnico (Becker, 1971), pero también como consecuencia de que los empresarios hagan generalizaciones adversas sobre niveles de productividad desconocidos en la fase de contratación para grupos culturalmente heterogéneos (Phelps, 1972). Por ejemplo, en Estados Unidos, las ideas descritas previamente se materializan en un salario menor para los no blancos y segregación en el mercado laboral (Elliott & Lindley, 2008).

En conclusión, el origen étnico puede tener un impacto importante en la formación de prejuicios que luego se trasladan a menores ingresos para dichos grupos étnicos. Por ese motivo, la evidencia empírica expuesta en la siguiente sección muestra que el impacto de

la discriminación no siempre es homogéneo en todos los grupos étnicos de inmigrantes, sino más bien, ciertos grupos pueden resultados más afectados que otros.

III. Evidencia Empírica

Existen dos corrientes de literatura empírica que pueden ser útiles para analizar las diferencias salariales entre inmigrantes y nativos: la literatura de la "asimilación", introducida por primera vez por Chiswick (1978) y la literatura de la "discriminación", basada en descomposiciones salariales a la Oaxaca (1973). La primera permite identificar un perfil de asimilación e indicar si los inmigrantes acaban alcanzando los salarios de los nativos, y se utiliza exclusivamente para analizar los salarios de los inmigrantes en comparación con los de los nativos. La segunda metodología permite descomponer las diferencias salariales observadas en componentes relacionada a características individuales y a la discriminación, con el objetivo de estudiar los salarios de las mujeres en relación con los de los hombres o cuando se analizan los salarios de las minorías étnicas en relación con la mayoría. Este estudio se enfoca principalmente en la última metodología, ya que facilita la medición del efecto de la discriminación entre los inmigrantes y nativos. No obstante, también se exponen otro tipo de literatura empírica que, si bien no descomponen la brecha salarial, exploran modelos de asimilación.

Finalmente, se intenta exponer la evidencia empírica de diferentes regiones. En ese sentido, se exponen estudios de Estados Unidos, Canadá, Asia (China y Corea del Sur), Europa (España, Reino Unido, Holanda, Dinamarca, Italia y Alemania) y América Latina (Argentina y Brasil).

Estados Unidos

La literatura en Estados Unidos es amplia. Reimers (1983) utiliza los microdatos del 1976 *Survey of Income and Education* para estimar el impacto que tiene la discriminación en el mercado laboral sobre el salario promedio de los hombres hispanos (mexicanos, puertorriqueños, cubanos, centroamericanos y sudamericanos) y cómo se compara con la discriminación sobre los negros, teniendo como referencia los salarios de los blancos no hispanos en los Estados Unidos. El estudio explica que los hispanos tienen más probabilidades de ser inmigrantes recientes y de no dominar el inglés, por lo que se encuentran en desventaja en el mercado laboral en comparación a los blancos no

migrantes. Asimismo, existe la creencia generalizada de que los hispanos sufren discriminación en el empleo, y no pueden obtener los salarios de los blancos no hispanos. Estimando las ecuaciones de ingresos mediante MCO y utilizando la metodología de descomposición de Oaxaca (1973), los autores encuentran que los salarios medios ofrecidos a los grupos minoritarios son al menos un 15% inferiores a los ofrecidos a los blancos no hispanos debido a la discriminación y expresan la necesidad de la creación de leyes antidiscriminatorias y esfuerzos para integrar a los nuevos inmigrantes a la fuerza laboral más rápidamente.

En esa misma línea, Gwartney y Long (1978) analiza los ingresos relativos de ocho minorías raciales o étnicas en la población activa urbana de los EE.UU: Japoneses, chinos, mexicano-americanos, filipinos, puertorriqueños, cubanos, indios americanos y negros utilizando el Censo de 1960 y 1970. Los autores detallan que puede haber variaciones significativas entre los grupos en cuanto a los ingresos medios y al impacto relativo de las características de los empleados y la discriminación en el mercado laboral sobre sus ingresos, y el conocimiento de estos factores puede ayudar a formular medidas políticas para mejorar la situación económica de determinadas minorías. Utilizando una metodología de descomposición similar a la de Oaxaca (1973), el estudio encuentra que las características observables como la educación sólo podrían explicar menos de la mitad de la brecha salarial de los chinos, negros, filipinos e indios americanos, por lo que la mayor parte (residual) de la desventaja salarial de estos grupos debe atribuirse a factores como la discriminación laboral y las diferencias familiares o de clase.

Por último, Zavodny (2003) usa data del censo población de 1980 y 1990, y el *Current Population Survey* del periodo 1994-2000 para examinar los determinantes de los salarios de los hombres cubanos. Utilizando la descomposición de Oaxaca, se encuentra que los cubanos no blancos ganan en promedio un 15% menos que los blancos nativos. La mayor parte de esta diferencia puede ser explicada por las diferencias en el nivel educativo alcanzado, edad en la que se migró, y años de estadía en los Estados Unidos. No obstante, existe una brecha de 4% luego de controlar por esos factores. Sin embargo, el autor no puede asegurar que pueda ser atribuido a la discriminación.

Si bien estos tipos de estudios mencionados tienen como objetivo analizar la diferencia salarial entre los inmigrantes y nativos a través de la metodología de descomposición,

otros estudios como el de Chiswick (1978) analizan la diferencia salarial bajo el enfoque de la asimilación. El primero encuentra que los inmigrantes luego de 10 – 15 años llegan a equiparar los salarios de los nativos, demostrando que se llega a superar cualquier desventaja que persiste de la discriminación. Otros estudios menos tradicionales como el de Golash-Boza (2006) analiza el impacto que tiene la discriminación en la “asimilación racial”. Entre otros resultados, encuentran que la discriminación desalienta a los inmigrantes de latinoamerica a identificarse o autoperibirse como Americano.

De los estudios expuestos en los Estados Unidos, se puede concluir si bien gran parte de la brecha salarial puede ser explicada por características observables de los individuos, existe un componente no explicable persistente que podría ser atribuido a la discriminación. Incluso en la literatura de la asimilación, si los inmigrantes alcanzan o superan los salarios de los nativos luego de varios años, no se descarta la idea de que los inmigrantes puedan sufrir inicialmente cierto grado de discriminación. Incluso si se llega a explorar otras variables como la autopercepción, podemos encontrar que la discriminación tiene un impacto significativo.

Canadá

Nadeau & Seckin (2010) utilizan el *Public Use Microdata Files on Individuals (PUMFI)* para comparar la diferencia salarial entre los trabajadores varones nacidos en Canadá y los inmigrantes en Quebec, contra la diferencia salarial entre los mismos en la ROC (*Rest of Canada*) durante el periodo 1980-2000. Se explican al menos cuatro posibles razones por las que los inmigrantes de Quebec podrían cobrar menos en relación con los trabajadores nacidos en Canadá que sus homólogos de la ROC, dentro de las cuales se encuentran las leyes de lenguaje, el país origen de los inmigrantes, políticas de inmigración y la discriminación. La estimación del modelo se realizó mediante MCO y luego se utilizó una variación de la metodología de Blinder-Oaxaca. Los resultados indican que la diferencia salarial afecta más, a los inmigrantes en Quebec que en la ROC. Adicionalmente, no se encontró ninguna prueba de que la mayor diferencia salarial de los inmigrantes en Quebec se deba a una mayor discriminación de los inmigrantes.

Luego, estudios como el de Beach y Worswick (1993) analizan el doble efecto negativo en los salarios de las mujeres inmigrantes. Entre otros resultados, el estudio encuentra que el doble efecto negativo solo es evidente para las mujeres altamente educadas. Por

el lado del enfoque de la asimilación, Bloom, Grenier, y Gunderson (1995) comparan los salarios entre los canadienses y los inmigrantes. Los resultados sugieren que los inmigrantes recientes han tenido más dificultades para asimilarse al mercado laboral canadiense que las anteriores, una consecuencia aparente de los recientes cambios en la política de inmigración canadiense, la discriminación en el mercado laboral de las minorías visibles y la prolongada recesión de principios de los años ochenta.

De la literatura empírica en Canadá podemos concluir que la discriminación sí tiene un impacto en la diferencia salarial entre los nativos y los inmigrantes. No obstante, parece que este efecto no es generalizado, sino que su efecto puede estar presente en ciertas zonas geográficas o afectar únicamente a inmigrantes con ciertas características. Adicionalmente, para el enfoque de la asimilación, se tiene que la discriminación podría explicar el motivo por el cual los inmigrantes no llegan a alcanzar los salarios de los nativos.

Asia

En China, Wang, Guo, & Cheng (2015) utilizan data del proyecto de investigación *Migrant Labour in Large Chinese Cities* para analizar las repercusiones de la discriminación en las diferencias salariales y la distribución entre la población local urbana, los migrantes urbanos y los migrantes rurales debido al sistema *hukou* (registro de hogares). Los autores exponen que los migrantes urbanos poseen un *hukou* urbano en ciudades distintas de las de destino, mientras que los migrantes rurales poseen un *hukou* rural del campo. En ese sentido, la segmentación institucional y la discriminación impuesta por el sistema *hukou* son algunas de las razones más importantes de las diferencias salariales entre los trabajadores urbanos y los inmigrantes. Finalmente, utilizando la metodología Blinder-Oaxaca, los resultados confirman que el sistema *hukou* sigue afectando las estratificaciones sociales y laborales e impone una grave discriminación hacia los inmigrantes. La discriminación genera grandes diferencias salariales entre la población local y los inmigrantes, y reduce la productividad laboral en las zonas urbanas de China. Adicionalmente, este estudio señala la necesidad de una mayor reforma del sistema *hukou* y de políticas eficaces contra la discriminación en el mercado laboral para promover la igualdad salarial y de acceso al empleo.

Por otro lado, Lee (2023) investiga las diferencias salariales y la discriminación en Corea del Sur durante el dominio japonés. Corea fue colonia japonesa desde agosto de 1910 hasta agosto de 1945. Han pasado aproximadamente 80 años desde que Corea se liberó de la ocupación japonesa; no obstante, los debates sobre la persistencia del dominio colonial japonés aún persisten. Bajo el dominio colonial japonés, aparecieron modernas corporaciones empresariales y los coreanos trabajaban con los japoneses en estas organizaciones. En ese sentido, los autores analizan las diferencias salariales entre empleados coreanos y japoneses e investigan evidencia de discriminación contra los empleados coreanos. Se utilizó el método de descomposición de Blinder-Oaxaca y los resultados empíricos revelaron que la discriminación salarial basada en el género se fue constante y clara durante todo el periodo colonial. Inesperadamente, la magnitud de la discriminación fue mucho mayor para en el caso de la nacionalidad. Por último, se observó que, aunque la discriminación salarial basada en la nacionalidad disminuyó hacia el final del dominio colonial, aumentó entre las trabajadoras en la fase final del período colonial, lo que no ocurrió en el período inicial y medio del dominio colonial.

De los estudios expuestos para la región de Asia, los resultados parecen concluyentes. Para el caso de China, el sistema de hogares impuesto segmenta el mercado laboral, promoviendo la discriminación entre los trabajadores rurales y urbanos del mismo país. Por otro lado, si bien el estudio de Corea de Sur evalúa un periodo antiguo, es indiscutible la presencia de discriminación durante el dominio japonés.

Europa

En el Reino Unido, Elliott y Lindley (2008) investigan los logros profesionales y estiman las brechas salariales entre los inmigrantes no blancos y los nativos no blancos en el Reino Unido, utilizando datos extraídos de la Encuesta Trimestral de Población Activa (QLFS) de la Oficina Nacional de Estadística para el período 1993-2003. Los autores explican que existe un elemento de la desventaja salarial observada en el caso de los no blancos que no se explica, y se le atribuye a elementos de discriminación étnica y diferencias de actitud cultural, así como desventajas basadas en el país de nacimiento. Entre otros resultados, los autores utilizan la metodología Oaxaca and Ransom (1994) y encuentran que la desventaja salarial para los inmigrantes no blancos puede atribuirse a

diferencias inexplicables que pueden incluir elementos de discriminación salarial étnica por parte del empleador existente.

Por otro lado, Kee (1995) utiliza la base de datos del *Quality of Life Surveys (QLS)* con el objetivo de analizar determinar el grado de discriminación salarial de los hombres inmigrantes residentes (antillanos, surinameses, turcos y marroquíes) en los Países Bajos. Los autores definen a la discriminación salarial como una retribución inferior para una productividad dada. En ese sentido, las diferencias salariales son una medida más fundamental de la discriminación en el mercado laboral que las diferencias de empleo. Uno de sus argumentos es que la menor demanda del grupo que sufre discriminación en el empleo se reflejará en los resultados salariales. Los autores utilizan una metodología de descomposición posterior a la estimación de la ecuación de ingresos mediante Máxima verosimilitud. Sus resultados indican que existe discriminación hacia los antillanos y turcos, y no se encontró discriminación para los surinameses y marroquíes.

Asimismo, Canal-Domínguez y Rodríguez-Gutiérrez (2007) utiliza la *Wage Structure Survey' (WSS)* realizada por el INE en 2002. En ella se analiza la naturaleza de las diferencias salariales entre trabajadores autóctonos e inmigrantes en España. Los autores explican que la diferencia salarial se puede dividir en dos partes. Una de ellas se deberá a razones económicas, ya que estará causada por la presencia de diferentes características productivas tanto en los trabajadores nativos como en los no nativos; mientras que la otra no podría explicarse por razones económicas y se debería a lo que comúnmente se conoce como discriminación. Finalmente, se utiliza OLS y luego la metodología de descomposición Oaxaca–Blinder. En este estudio se detecta la existencia de una notable diferencia salarial frente al grupo de inmigrantes con salarios más bajos que no se explica por las diferencias en las características productivas de los trabajadores nativos y no nativos.

Nielsen, et al., (2004) utiliza dos bases de datos para el análisis empírico, que consisten en un 10% de la población danesa y de la población total de inmigrantes del periodo 1984–1995 con el objetivo de analizar las diferencias salariales de los inmigrantes y proponer una ampliación de la técnica tradicional de descomposición salarial en tres componentes diferentes: cualificaciones, discriminación y asimilación. Este proceso de asimilación reduce la brecha salarial entre inmigrantes y nativos hasta que el capital

humano de los inmigrantes acaba acercándose al de los nativos. No obstante, si existe discriminación, la brecha salarial no se cerraría completamente entre nativos e inmigrantes asimilados. Luego de la estimación por máxima verosimilitud y metodología de descomposición, se tiene que la persistencia en la brecha salarial para los inmigrantes varones, se explica principalmente por un componente de cualificación, ya que incluso los inmigrantes "perfectamente asimilados" tienen cualificaciones formales inferiores en términos de educación, experiencia y ocupación. Por otro lado, para las mujeres inmigrantes, la brecha se mantiene debido a un componente de discriminación positiva, resultado que contrasta con el obtenido a partir de las descomposiciones tradicionales.

Para el caso de Alemania, Lehmer & Ludsteck (2011) usan el *Employment register data (BEH)* de la Agencia Federal Agencia de Empleo para el período 1995-2006 para comparar los resultados de los trabajadores extranjeros varones procedentes de distintos países de Europa Oriental y Occidental (Grecia, Portugal, Italia, España, Rumanía, Polonia, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Eslovaquia y Bulgaria Ucrania, Bielorrusia, Turkia y Rusia) que se incorporaron al mercado laboral alemán. Los autores se preguntan si la brecha salarial se debe a diferencias en las características u otros factores como la discriminación. Para ello, utilizan la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder. Los resultados indican que las diferencias salariales globales difieren significativamente. La diferencia es mayor en el caso de los trabajadores polacos (-44%) y menor, con diferencia, en el de los españoles (-8%). Controlando por la ocupación disminuye la brecha inexplicada, sin embargo, esta persistente entre un 4%-17%. Este resultado sugiere que los inmigrantes suelen verse afectados por la "discriminación" salarial "pura".

Finalmente, Ghignoni, Giannetti, y Salvucci (2022) exploran el alcance y la evolución de las diferencias salariales en Italia por género y ciudadanía utilizando la data del *Labour Force Survey (LFS)* en el periodo 2009-2020 en Italia. Este estudio busca llenar un vacío en la literatura analizando la penalización que sufren las mujeres migrantes, considerado como "doble discriminación", que sería la parte de la brecha salarial no explicada por las diferencias en las características de los trabajadores. Los autores encuentran que la brecha de género es bajo y la parte atribuida a la discriminación es prácticamente nula cuando se controla por las demás variables del mercado laboral. No obstante, para la brecha de salarial entre los inmigrantes y los nativos, la brecha salarial existente es de 33% y la

parte atribuida a la discriminación es bastante alta. Es decir, los trabajadores extranjeros no sólo se concentran en los empleos peor pagados, sino que además cobran menos que los italianos en todo tipo de trabajos.

En resumen, la literatura para la región de Europa muestra resultados mixtos. Para los países de Reino Unido, España, Alemania e Italia la literatura apunta a que las características individuales por sí solas no pueden explicar la totalidad de la brecha salarial entre nativos e inmigrantes, por lo que factores como la discriminación explicarían esta diferencia. No obstante, para Holanda y Dinamarca, los resultados no son concluyentes. Para Holanda, se encuentra que la brecha salarial entre inmigrantes y nativos puede ser explicada por las cualificaciones como la educación, la experiencia y la ocupación; mientras que para Dinamarca, solo se encuentra evidencia de discriminación para ciertos grupos mientras que para otros no.

América Latina

La evidencia empírica en América Latina es escasa, principalmente porque la literatura sobre la economía de la migración se centra casi por completo en la migración hacia los países ricos y los países en desarrollo son las fuentes de inmigrantes. Sin embargo, los países en desarrollo pueden atraer inmigrantes de distintos lugares de origen que los países más desarrollados, lo que, junto con diferencias sustanciales en la estructura económica y las instituciones, puede hacer que, en última instancia, los efectos de la inmigración difieran de los países más desarrollados (Escamilla-Guerrero, Papadia, & Zimran, 2024). En ese sentido, a continuación, se presenta evidencia de dos países: Argentina y Brasil.

En primer lugar, Laurito (2018) utiliza la Encuesta Permanente de Hogares para analizar la diferencia salarial existente entre nativos e inmigrantes en Argentina para el período 2004-2015. En el estudio se menciona que la parte no explicada de la brecha salarial puede deberse a muchos factores, siendo la discriminación uno de ellos. También menciona que puede deberse a que un individuo todavía no llegó a finalizar el “proceso de asimilación”. Utilizando la metodología de Oaxaca (1973), los resultados sugieren que efectivamente existe una diferencia salarial entre inmigrantes y nativos. La población inmigrante gana en promedio un 15.4 % menos que la población nativa. Por una parte,

esta diferencia se explica por características observables de los individuos como la educación, la informalidad y la segmentación laboral. Sin embargo, hay gran parte de la diferencia salarial que no puede ser explicada (que es mayor en la parte media de la distribución del ingreso) y podría ser producto de discriminación o de diferencias en otras características inobservables o simplemente falta de asimilación.

Por otra parte, Lovell (2000) investiga la relación entre el desarrollo desigual regional y la desigualdad salarial racial y de género en Brasil utilizando el censo brasileño de 1991. El estudio explica que la imagen de igualdad racial de Brasil se ha erosionado enormemente en las dos últimas décadas. En la actualidad, el debate público sobre la imagen de la igualdad racial en Brasil ha desplazado a la ideología de la democracia racial. La tesis central del estudio es que tanto la discriminación racial como la de género desempeñan un papel significativo en los resultados del mercado laboral, aunque estos resultados están mediados por el nivel de desarrollo de la región geográfica. Finalmente, se utiliza OLS y la descomposición Blinder-Oaxaca para estimar tanto la brecha racial y de género. Los resultados sugieren que, aunque las mujeres y los afrobrasileños de la región más desarrollada de Brasil, Sao Paulo, tenían las ventajas de unos niveles más altos de prestaciones laborales patrocinadas por el Estado y una distribución ocupacional y salarial más equitativa, eran, sin embargo, los más discriminados. Por el contrario, en el estado menos desarrollado de Bahía, donde las diferencias raciales y de género en educación, ocupación y salarios eran más graves, la discriminación salarial era menor.

En conclusión, la evidencia empírica en América latina es escasa, debido a que los estudios principalmente se concentran en países desarrollados. No obstante, los estudios de Laurito (2018) y Lovell (2000) ponen en evidencia que incluso en países en desarrollo, la discriminación tiene impacto en los salarios de los inmigrantes dentro del mercado laboral.

IV. Conclusiones

En este trabajo se analiza la evidencia internacional de discriminación de inmigrantes en los países receptores. Para ello, se elabora un marco teórico donde se explica que los individuos toman la decisión de migrar a otras regiones en busca de maximizar sus ingresos e invertir en su capital humano. No obstante, los procesos de migración vienen acompañados de procesos de racialización, en el cual se les atribuyen características generalmente negativas a los inmigrantes, que son usados para justificar la discriminación. Como consecuencia, los inmigrantes pueden sufrir de discriminación en el mercado laboral, afectando su empleabilidad y salarios en comparación a los nativos.

Por lo tanto, la hipótesis central de este trabajo se basa en que existen factores inobservables como la discriminación que afectan los salarios que reciben los inmigrantes. De ser el caso, la brecha salarial entre los inmigrantes y los nativos no podría ser explicada en su totalidad por las características observables de los individuos como la edad, educación, lugar de residencia, lenguaje, etc.

Finalmente, la literatura empírica internacional expuesta pone en evidencia que, aunque la gran parte de la brecha salarial entre los inmigrantes y los nativos se atribuye a las propias características de los individuos, existe una parte no observable que llega a ser atribuida a la discriminación. No obstante, para los casos donde no se pudo hallar evidencia de discriminación, se podría intuir que se ha completado el proceso de asimilación de los inmigrantes. Adicionalmente, se puede observar que estos efectos no son homogéneos, y varían según la raza de los inmigrantes. Esto último es de gran relevancia, debido a que expone la necesidad de generar políticas eficaces contra la discriminación en el mercado laboral para promover la igualdad salarial y de acceso al empleo para determinados grupos.

V. Bibliografía

- Altonji, J. G., & Card, D. (1991). The Effects of Immigration on the Labor Market Outcomes of Less-skilled Natives. *NBER Chapters*, 201-234.
- American Psychological Association. (31 de Octubre de 2019). *Discrimination: What it is and how to cope*. Obtenido de American Psychological Association: <https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress>
- Bartel, A. P. (1979). The Migration Decision: What Role Does Job Mobility Play? *The American Economic Review*, 775-786.
- Bauman, Z. (1992). *Modernity and the Holocaust*. Ithaca: Cornell University Press.
- Beach, C., & Worswick, C. (1993). Is There a Double-Negative Effect on the Earnings of Immigrant Women? *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 36-53.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blackaby, D. H., Leslie, D. G., Murphy, P. D., & O'Leary, N. C. (2005). Born in Britain: How are native ethnic minorities faring in the British labour market? *Economics Letters*, 370-375.
- Blackaby, D. H., Leslie, D. G., Murphy, P. D., & O'Leary, N. C. (2002). White/Ethnic Minority Earnings and Employment Differentials in Britain: Evidence from the LFS. *Oxford Economic Papers*, 270-297.
- Bloom, D., Grenier, G., & Gunderson, M. (1995). The Changing Labour Market Position of Canadian Immigrants. *The Canadian Journal of Economics*, 987-1005.
- Boeri, T., De Philippis, M., Patacchini, E., & Pellizzari, M. (2015). Immigration, Housing Discrimination and Employment. *The Economic Journal*, F82-F114.
- Boeri, T., De Philippis, M., Patacchini, E., & Pellizzari, M. (2015). Immigration, Housing Discrimination And Employment. *The Economic Journal*, F82–F114.
- Borjas, G. (1987). Self-Selection and the Earnings of Immigrants. *The American Economic Review*, 531-553.
- Borjas, G. (1989). Immigrant and Emigrant Earnings: A Longitudinal Study. *Economic Inquiry*, 21-37.
- Borjas, G. J. (1989). Theory and International Migration. *International Migration Review*, Vol. 23(No. 3), 457-485.
- Borjas, G. J. (1995). Ethnicity, Neighborhoods, and Human-Capital Externalities. *The American Economic Review*, Vol. 85(No. 3), 365-390.
- Brodtkin, K. (1998). *How Jews Became White Folks and What That Says About Race in America*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Brown, H. E., Jones, J. A., & Becker, A. (2018). The Racialization of Latino Immigrants in New Destinations: Criminality, Ascription, and Countermobilization. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, Vol. 4(No. 5), 118-140.
- Byron, R. P., & Manaloto, E. Q. (1990). Returns to Education in China. *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 38(No. 4), 783-796.
- Canal-Domínguez, J. F., & Rodríguez-Gutiérrez, C. (2007). Analysis of wage differences between native and immigrant workers in Spain. *Spanish Economic Review*, 109-134.

- Chiswick , B. R. (1986). Is the New Immigration Less Skilled Than the Old? *Journal of Labor Economics*, 168-192.
- Chiswick, B. R. (1978). The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. *Journal of Political Economy*, 897-92.
- Collins, H. (2003). Discrimination, Equality and Social Inclusion. *The Modern Law Review*, Vol. 66(No. 1), 16-43.
- Dell'Aringa, C., Pagani , L., & Lucifora, C. (2015). Earnings differentials between immigrants and natives: the role of occupational attainment. *IZA Journal of Migration*, 4(8).
- Dustmann, C., Preston, I., & Fabbri, F. (2005). The impact of Immigration on the British Labour Market. *The Economic Journal*, F324-F341.
- Elliott, R. J., & Lindley, J. K. (2008). Immigrant Wage Differentials, Ethnicity and Occupational Segregation. *Journal of the Royal Statistical Society*, 645-671.
- Elliott, R., & Lindley, J. (2008). Immigrant Wage Differentials, Ethnicity and Occupational Segregation. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A* , 645-671.
- Escamilla-Guerrero, D., Papadia, A., & Zimran, A. (2024). The Effects of Immigration in a Developing Country: Brazil in the Age of Mass Migration. *IZA - Institute of Labor Economics*, DP No. 16741.
- Fanon, F. (2004). The Negro and Psycho-Pathology. (J. R. Ryan, Ed.) *Literary Theory: An Anthology*.
- Fogel, W. (1966). The Effect of Low Educational Attainment on Incomes: A Comparative Study of Selected Ethnic Groups. *The Journal of Human Resources*, 22-40.
- Ghignoni, E., Giannetti, M., & Salvucci, V. (2022). The double "discrimination" of foreign woman in Italy: a matching comparison. *Working Papers in Public Economic*. University of Rome La Sapienza, Rome.
- Golash-Boza, T. (2006). Dropping the Hyphen? Becoming Latino(a)-American through Racialized Assimilation. *Social Forces*, 27-55.
- Goldstein, S., & Mayer, K. (1964). Migration and the Journey to Work. *Social Forces*, 472-481.
- Greenwood, M. J. (1975). Research on Internal Migration in the United States: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 397-433.
- Greenwood, M. J. (1985). Human migration: theory, models, and empirical studies. *Journal of Regional Science*, 521-544.
- Griliches, Z. (1977). Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems. *Econometrica*, 1-22.
- Gwartney, J., & Long, J. (1978). The Relative Earnings of Blacks and Other Minorities. *Industrial and Labor Relations Review*, 336-346.
- Hirshleifer, J. (1970). *Investment, Interest, and Capital*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Ian, H. (2005). Why Race Still Matters. *Daedalus*, 102-116.
- Jones, J. A., & Brown, H. (2015). Rethinking Panethnicity and the Race-immigration Divide: An Ethnoracialization Model of Group Formation. *Sociology of Race and Ethnicity*, 181-191.

- Kahanec, M. (2006). Ethnic Specialization and Earnings Inequality: Why Being a Minority Hurts but Being a Big Minority Hurts More. *The IZA Discussion Paper Serie*, IZA Discussion Paper No. 2050.
- Kee, P. (1995). Native-Immigrant Wage Differentials in the Netherlands: Discrimination? *Oxford Economic Papers*, 302-317.
- Lang, K., & Kahn-Lang, A. (2020). Race Discrimination. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 34(No. 2), 68-89.
- Laurito, S. (2018). Inmigrantes en el mercado laboral: análisis de la diferencia salarial para Argentina 2004-2015. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de La Plata, La Plata.
- Lee, J., & Bean, F. D. (2004). America's Changing Color Lines: Immigration, Race/Ethnicity, and Multiracial Identification. *Annual Review of Sociology*, 221-242.
- Lee, Y.-w. (2023). Wage Differential Structure In Gender And Nationality: A Case Of The Chosen Industrial Bank Under Japanese Rule, 1920-1944. *Hitotsubashi Journal of Economics*, 86-108.
- Lehmer, F., & Ludsteck, J. (2011). The Immigrant Wage Gap in Germany: Are East Europeans Worse Off? *The International Migration Review*, 872-906.
- Leightner, J. E. (2005). Utility Maximization, Morality, and Religion. *Journal of Economic Issues*, 375-381.
- Lemos, S. (2017). The Employment and Earnings Gaps between Natives and Immigrants in the UK between 1981 and 2006. *Fiscal Studies*, 455-487.
- Linneman, P., & Graves, P. E. (1983). Migration and job change: A multinomial logit approach. *Journal of Urban Economics*, 263-279.
- Lovell, P. A. (2000). Race, Gender and Regional Labor Market Inequalities in Brazil. *Review of Social Economy*, 277-293.
- Mascia-Lees, F. E. (2011). *A Companion to the Anthropology of the Body and Embodiment*. United Kingdom: Blackwell Publishing Lt.
- Matthew, D. C. (2017). Racial Injustice, Racial Discrimination, and Racism: How Are They Related? *Social Theory and Practice*, Vol. 43(No. 4), 885-914.
- Melissa, N. (2000). *Shades of Citizenship: Race and the Census in Modern Politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earning*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Earnings of Women . *Journal of Political Economy*, 76-108.
- Morgan, J., David, M. H., & Cohen, W. J. (1962). *Income and Welfare in the United States*. New York: McGraw-Hill.
- Murji, K., & Solomos, J. (2005). *Racialization: Studies in Theory and Practice*.
- Nadeau, S., & Seckin, A. (2010). The Immigrant Wage Gap in Canada: Quebec and the Rest of Canada. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 265-285.
- Nielsen, H. S., Rosholm, M., Smith, N., & Husted , L. (2004). Qualifications, discrimination, or assimilation? An extended framework for analysing immigrant wage gaps. *Empirical Economics*, 855-883.

- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 693-709.
- Oaxaca, R., & Ransom, M. (1994). On discrimination and the decomposition of wage different. *Journal of Econometrics*, 5-21.
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 659-661.
- Reimers, C. W. (1983). Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men. *The Review of Economics and Statistics*, 570-579.
- Schultz, T. (1960). Capital Formation in Education. *Journal of Political*, 571-83.
- Sjaastad, L. A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, Vol. 70(No. 5), 80-93.
- Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Oxford: Basil Blackwell.
- Wang, H., Guo, F., & Cheng, Z. (2015). A distributional analysis of wage discrimination against migrant workers in China's urban labour market. *Urban Studies*, 2383-2403.
- Zavodny, M. (2003). Race, Wages, and Assimilation among Cuban Immigrants. *Population Research and Policy Review*, 201-219.
- Zax, J. S. (1994). When is a move a migration? *Regional Science and Urban Economics*, 341-360.