

Salarios en Honduras

Encuesta WageIndicator 2012

MSc Janna Besamusca

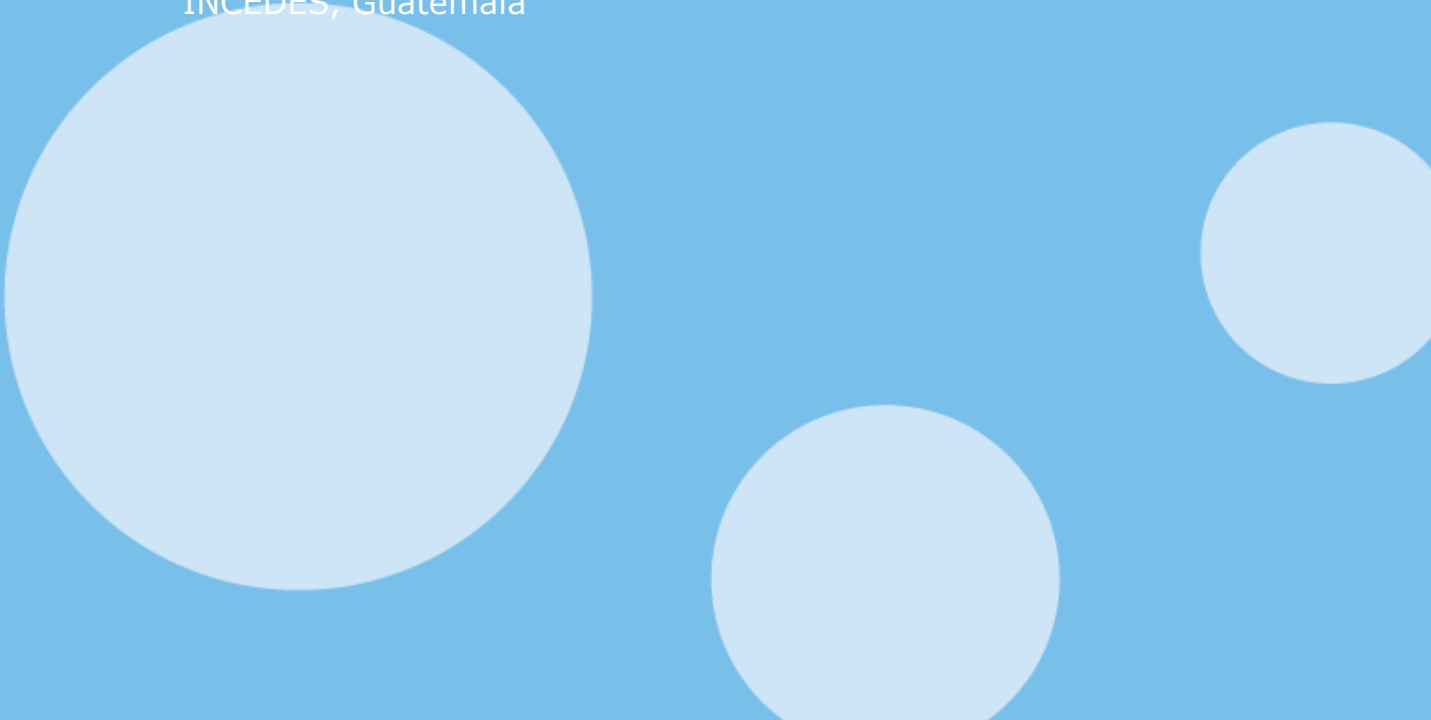
Universidad de Ámsterdam, AIAS, Holanda

Dr Kea Tijdens

Universidad de Ámsterdam, AIAS, Holanda

Silvia Irene Palma y Luis Edgar Arenas

INCEDES, Guatemala



WageIndicator.org

Acerca de la Fundación WageIndicator - www.wageindicator.org

El concepto de WageIndicator es propiedad de la fundación WageIndicator, la cual es una fundación sin fines de lucro, su Consejo de Administración está presidido por la Universidad de Ámsterdam / Instituto de Estudios Avanzados del trabajo de Ámsterdam, la Confederación Holandesa de Sindicatos (FNV) y sitio Monster. La Fundación tiene como objetivo la transparencia del mercado laboral a través de la comparación y de información salarial y condiciones laborales. La Fundación opera sitios web nacionales en alrededor de 70 países con una estructura de tres pilares: salarios, derechos laborales y salario mínimo e información relacionada con puestos de trabajo y formación académica. En más de 20 países, los sitios se complementan con acciones en campo tales como encuestas, debates y campañas mediáticas.

WageIndicator opera globalmente a través de una red de asociados: organizaciones independientes nacionales e internacionales como universidades, empresas mediáticas, uniones de comercio, sindicatos, organizaciones empresariales y especialistas que trabajan por su cuenta en temas legales, de internet y medios de comunicación con quienes Wageindicator mantiene relaciones de años atrás. WageIndicator tiene oficinas en Ámsterdam (casa matriz), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Ciudad del Cabo, Maputo y Minsk.

Dirección: WageIndicator Foundation, Plantage Muidergracht 12, 1018TV Ámsterdam, The Netherlands, office@wageindicator.org

Acerca de la Universidad de Ámsterdam/Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Ámsterdam - www.uva-aia.net

La Universidad de Ámsterdam tiene una trayectoria de 350 años de realizar investigación universitaria. Su Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Ámsterdam (AIAS) es un instituto de investigación interdisciplinaria centrado en temas laborales, relaciones industriales, organización del trabajo, condiciones de trabajo, fijación de salarios, desigualdades del mercado de trabajo, empleo y decisiones del mercado de trabajo. AIAS mantiene una amplia cartera de proyectos de investigación con financiación internacional así como bases de datos internacionales y colecciones de datos. Desde 2003, AIAS preside el Consejo de Supervisión de la Fundación WageIndicator. Kea Tijdens (socióloga) es Coordinadora de Investigación de AIAS y profesora de sociología en la Universidad Erasmus de Rotterdam. Ella es la Coordinadora científica de la encuesta laboral en línea de WageIndicator, ha analizado los datos relativos a la clasificación salarial de las profesiones sanitarias en 20 países, el impacto de los acuerdos de tiempo parcial en Alemania y los Países Bajos, y la relación de cobertura de la negociación colectiva y los soportes de los salarios. Janna Besamusca es candidata a Doctora en la Universidad de Ámsterdam y su investigación se centra en la situación de la mano de obra femenina en el mercado mundial.

Acerca de INCEDES

El Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo —INCEDES— es una asociación civil fundada en 2005 con sede en Guatemala. Con influencia en toda la región centroamericana, se dedica a la investigación social aplicada, específicamente el estudio, promoción y negociación de los siguientes temas tanto a nivel legislativo como social: el comportamiento y las características de la migración regional y su vínculo con el desarrollo económico y social, la seguridad humana, el análisis de mercados de trabajo inter-regionales, garantizar la protección integral de los derechos de los migrantes y sus familias, así como la negociación y la promoción de estos temas entre los ciudadanos y legisladores, entre otros. Además, ha realizado estudios en colaboración con otras entidades, como la WageIndicator con quienes llevó a cabo la Encuesta Laboral Centroamericana.

Agradecimientos especiales a

Socios financiadores: CNV International. **Socios del proyecto:** Central General de Trabajadores de Honduras (CGT), Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo (INCEDES), Fundación Wage Indicator. **Miembros del equipo:** Luis Edgar Arenas, Janna Besamusca, Angélica Flores Briceño, Lorena Ponce de León, Mamrilla Tomáš, Irene Palma, Paulien Osse, Kea Tijdens, Sanne van Zijl.

Saber más: WageIndicator org, Tusalario.org/Honduras.

Resumen ejecutivo

Este reporte presenta los resultados obtenidos tras la aplicación cara a cara de la encuesta WageIndicator, que se llevó a cabo entre el 10 de Enero y el 24 de Febrero del 2012. En total, se entrevistó a 1,327 personas, la mayoría de la región capital de Francisco Morazán. Los trabajadores encuestados viven en hogares con un promedio de 4.4 integrantes. Alrededor del 58% de los hombres viven con pareja e hijos, mientras que el 66% de las mujeres viven con hijos y sólo el 50% con pareja. Más de 4 de cada 10 tienen educación primaria (43%) y sólo unos pocos menos concluyeron la educación secundaria (36%). Uno de cada veinte trabajadores no cuenta con educación formal, 13% cuenta con educación terciaria técnica y 3% tiene un grado universitario. En promedio, los entrevistados califican su satisfacción con la vida como un todo con un 8. Nueve de cada diez califican su vida por arriba de seis y más de dos tercios incluso califican con 8 más.

Cerca de dos de cada diez trabajan por cuenta propia (18%). Cuatro de cada 10 cuentan con un contrato permanente (37%). Alrededor del 20% trabajan por tiempo determinado o sin contrato. En promedio, cuentan con una antigüedad de 17 años. La mitad de las personas en la muestra trabajan en una organización de 10 empleados o menos y otros 3 de cada diez en una organización entre 11 y 50 trabajadores. Cuatro de cada 10 cuentan con contrato colectivo mientras que el 52% quisiera contar con uno.

Casi tres de cada diez trabajadores se encuentran desempeñando ocupaciones elementales. Más de 2 en cada 10 son directivos y profesionales. Grupos medibles de encuestados trabajan en ventas y servicios (17%) y artesanías y oficios (15%). Casi 4 de cada 10 trabajan en el sector público, servicios de salud o educación; más mujeres que hombres. Tres de diez en comercio, transporte y hotelería. Más de un cuarto de todos los encuestados trabajan en la agricultura, manufactura y construcción, sectores predominantemente masculinos. Sólo el 8% trabaja en servicios comerciales.

Poco menos de 4 por cada 10 trabajadores declaran que no cuentan con seguridad social. Ocho de cada diez personas que están inscritos y contribuyen a la seguridad social son trabajadores con contratos permanentes. Cuatro de cada diez declaran que no cuentan con ningún acuerdo sobre horas de trabajo. El promedio de horas de trabajo a la semana es de casi 46 horas, lo que supera el estándar de 44 horas laborales en 6 días. El diez por ciento de los trabajadores reportan horarios mixtos o irregulares, el 16% trabaja por las tardes; cuatro de cada 10 reportan trabajar los sábados mientras que casi ocho de cada diez trabajan los domingos.

Cerca de cuatro trabajadores de cada diez desempeñan trabajos muy informales, mientras que tres de cada diez se dedican a trabajos muy formales. Tres cuartas partes de los empleados reportan recibir su paga a tiempo y seis de cada diez reciben su pago en efectivo.

El salario neto por hora del total de la muestra presenta una media de 33.33 Lempiras. Los resultados muestran que los empleados con un contrato permanente reciben salarios mayores a aquellos trabajadores que cuentan con un contrato de tiempo determinado, trabajan por su cuenta o no tienen ningún tipo de contrato. A mayor educación mayor paga, lo mismo sucede con la mayor antigüedad. Cuando todos los otros factores, como la educación, se controlan, las mujeres ganan un poco menos que los hombres. Los directivos y los profesionistas (74 Lempiras) tienen la media más alta de salarios, seguidos por los técnicos y oficinistas (49 Lempiras). Los peor pagados son los trabajadores agrícolas y operadores de maquinaria (25 Lempiras), seguidos por los trabajadores de ocupaciones elementales (26 Lempiras).

El análisis muestra que 68% de la muestra recibe el salario mínimo o más y el 32% cobra por debajo de este indicador. Sólo la mitad de los trabajadores informales ganan por encima del salario mínimo, comparado con el 89% de los trabajadores formales. Los hombres reciben más del salario mínimo con más frecuencia que las mujeres (70% contra 62%). Los trabajadores menores de 30 años también son vulnerables, sólo el 57% recibe el salario mínimo o más. Aquellos que trabajan en organizaciones muy pequeñas reciben con frecuencia menos del mínimo. Los trabajadores que no cuentan con un contrato regularmente no reciben ni el salario mínimo y los empleados con contrato permanente generalmente reciben más del mínimo (43% contra 86%). Los operadores de maquinaria y trabajadores agrícolas, así como aquellos que se dedican a ocupaciones elementales son los que con menor frecuencia reciben el salario mínimo (41% y 46% respectivamente). En cuanto a educación, los trabajadores con educación primaria regularmente reciben menos del salario mínimo, mientras que aquellos con altos grados académicos regularmente cuentan con salarios por encima del mínimo (50% contra 96%).

Tabla de contenidos

Resumen ejecutivo

1	Introducción a la encuesta	1
	Objetivo de la encuesta	1
	El cuestionario	1
	Muestreo y trabajo de campo	1
	Ponderación	1
2	Características Socio-demográficas	3
	Regiones	3
	Edad y género	3
	Composición de los hogares	4
	Vivir con pareja e hijos	4
3	Características del empleo	5
	Fuerza laboral	5
	Estado del empleo y los contratos laborales	5
	Empleo por categoría educativa	6
	Antigüedad	7
	Tamaño de la empresa	8
	Empleo por categoría ocupacional	8
	Empleo por industria	9
4	Remuneración	10
	Niveles salariales	10
	Fijación de salarios mínimos	11
	Cobertura de negociación	13
	Participación en esquemas y prestaciones recibidas	13
	Salarios a tiempo y en efectivo	14
5	Horarios laborales	15
	Acuerdos en horarios laborales	15
	Horas de trabajo habituales	15
	Turnos mixtos y horarios irregulares	16
	Promedio de días de trabajo por semana	16
6	Satisfacción con la vida como un todo	17
	Apéndice 1 Listado de títulos ocupacionales	18
	Apéndice 2 Regresiones	19

Table of Graphs

Gráfica 1	Distribución de los encuestados y el total de la población (2011) por regiones	3
Gráfica 2	Porcentaje de entrevistados por edad y género	3
Gráfica 3	Distribución sobre tamaño del hogar por grupos de edad, género y totales.....	4
Gráfica 4	Distribución de la composición del hogar, por grupo de edad, género y totales	4
Gráfica 5	Distribución del estado del empleo, por acceso a la seguridad social, contribución a la seguridad social, acuerdo por horas laborales, pago bancario o en efectivo y totales	5
Gráfica 6	Distribución del índice de informalidad, por género, edad y totales	6
Gráfica 7	Porcentaje de entrevistados según nivel educativo, por género y totales	7
Gráfica 8	Distribución según antigüedad, por edad, tipo de contrato, género y totales	7
Gráfica 9	Distribución según el tamaño de la empresa, por tipo de contrato, nivel educativo y totales	8
Gráfica 10	Porcentaje de entrevistados por categoría ocupacional, género y totales	9
Gráfica 11	Porcentaje de entrevistas según la industria, por género y totales.....	9
Gráfica 12	Mediana de salario neto por hora en Lempiras (HNL) por tamaño de empresa, género, índice de trabajadores informales, educación, ocupación y total	10
Graph 13	Distribución de salarios por hora en Lempiras según nivel educativo, empleo, género y total	11
Gráfica 14	Porcentaje de trabajadores que reciben más del salario mínimo por índice de informalidad, género, tamaño de la empresa, estatus del empleo y totales.	12
Gráfica 15	Porcentaje de trabajadores que ganan por encima del salario mínimo por ocupación, nivel educativo y total	12
Gráfica 16	Porcentaje de entrevistados cubiertos por un convenio colectivo y porcentaje que está de acuerdo en que es importante estar cubierto, por tamaño de la empresa y total	13
Gráfica 17	Porcentaje de entrevistados que participaron en un esquema en los últimos 12 meses ..	14
Gráfica 18	Porcentajes de trabajadores que reportan recibir su salario a tiempo y si lo reciben en efectivo, por grupo ocupacional.	14
Gráfica 19	Porcentaje de trabajadores que han acordado sus horarios laborales, por grupo de empleo y grupo ocupacional.	15
Gráfica 20	Promedio de horas trabajadas a la semana, por grupo de empleo y grupo ocupacional ..	15
Gráfica 21	Porcentaje de trabajadores que reportan trabajar por las tardes, en turnos mixtos y horarios irregulares, sábados o domingos, por grupo de empleo, género y total.....	16
Gráfico 22	Promedio de días trabajados a la semana, por grupo de empleo, género, tamaño de la empresa, grupo ocupacional, nivel educativo y totales.	16
Gráfica 23	Porcentaje de trabajadores que indican qué tan satisfechos están con su vida como un todo.....	17
Gráfico 24	Promedio de satisfacción con la vida como un todo, por status del empleo, género, salario, nivel ocupacional, nivel educativo y total (calificaciones en escala del 1-10)	17

1 Introducción a la encuesta

Objetivo de la encuesta

Este informe presenta los resultados de la encuesta de WageIndicator cara a cara en Honduras, llevada a cabo entre el 10 de enero y el 24 de febrero del 2012. La encuesta tuvo como objetivo medir a detalle los salarios percibidos por los trabajadores salvadoreños, incluyendo a los trabajadores autónomos. En total, 1,327 personas fueron entrevistadas. Este cuestionario es parte de la encuesta mundial de WageIndicator sobre el trabajo y los salarios. Estas encuestas se publican en los sitios web de WageIndicator. La encuesta voluntaria se realiza en el idioma nacional pero es comparable a nivel internacional. Contiene preguntas sobre los salarios, educación, ocupación, industria y datos socio-demográficos¹. Una vez que una encuesta de WageIndicator se crea para su uso en un sitio web de WageIndicator nacional, se crea la misma encuesta en papel con el fin de complementar las encuestas de la web en países con bajas tasas de acceso a Internet

El cuestionario

La encuesta de WageIndicator se adaptó a partir del cuestionario estándar global para la población salvadoreña. La mayoría de las preguntas fueron conservadas sin cambiar el propósito previsto. El cuestionario se realizó en español.

Tabla 1 Numero de encuestados y lenguaje de la encuesta

	Numero de encuestados	Porcentaje
español	1,327	100%

Fuente: WageIndicator encuesta cara a cara Honduras, 2012, datos no ponderados

Muestreo y trabajo de campo

El muestreo de los encuestados fue realizado por el Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo (INCEDES). La mayoría de las entrevistas se realizaron en zonas urbanas, aunque las encuestas con los trabajadores agrícolas se llevaron a cabo en áreas rurales. Durante el trabajo de campo, la cooperación de los entrevistados fue buena y se desarrolló sin problema alguno. INCEDES también asumió la responsabilidad del vaciado de datos, que se basó en el módulo de vaciado de datos *WageIndicator* que incluyó una serie de comprobaciones de validez. Los mecanógrafos que ingresaron los datos fueron capacitados para este trabajo.

Ponderación

El muestreo es crítico para llegar a una encuesta nacional representativa. Las estimaciones de la Organización Internacional del trabajo (ILO) y las proyecciones de la población económicamente activa (EAPPE sexta edición) fue utilizado para la ponderación en función del sexo y la edad. La tabla muestra la ponderación, indicando hasta qué punto los grupos de género/edad estuvieron sub o sobre representados en comparación con las estimaciones de la fuerza laboral. Si la ponderación de alguno es menor a 1, el grupo está sobrerrepresentado. Si la ponderación es mayor a 1, el grupo esta subrepresentado. En este reporte, todas las gráficas y tablas se derivan de datos ponderados.

¹ Para mayor información sobre la encuesta: Tijdens, K.G., S. van Zijl, M. Hughie-Williams, M. van Klaveren, S. Steinmetz (2010) Codebook and explanatory note on the WageIndicator dataset, a worldwide, continuous, multilingual web-survey on work and wages with paper supplements. Amsterdam: AIAS Working Paper 10-102.
www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2010/codebook-and-explanatory-note-on-the-wageindicator-dataset.pdf

Tabla 2 Ponderación de Honduras según la distribución de edad y género

	Ponderación	N
Masculino 14-29 años	1,3	277
Masculino 30-39 años	1,3	162
Masculino 40-80 años	1,2	253
Femenino 14-29 años	0,9	207
Femenino 30-39 años	0,8	146
Femenino 40-80 años	0,6	282
Total	1,0	1327

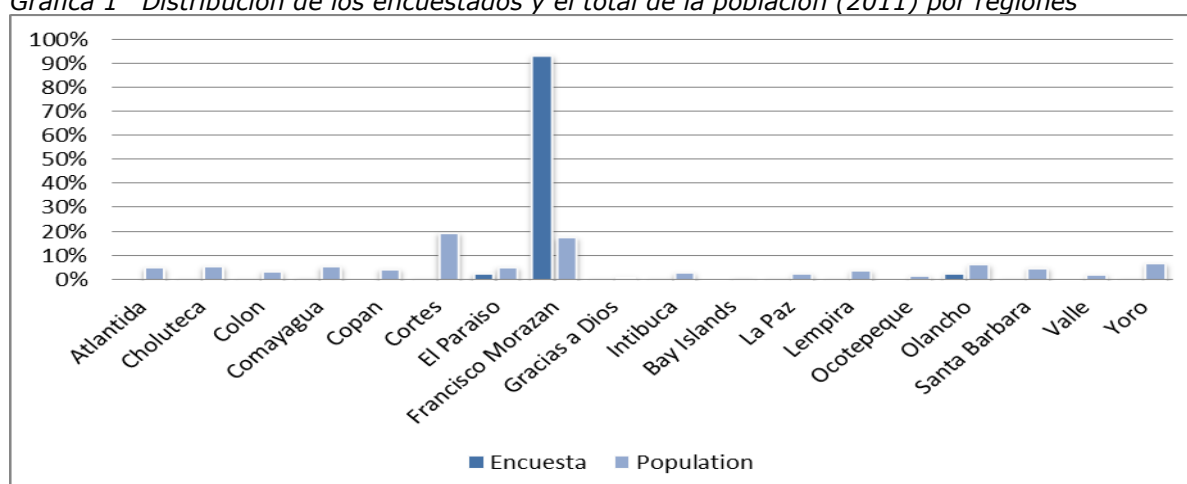
Fuente: La ponderación se basó en la fuerza de trabajo estimada para el 2012, derivado de los estimados y proyecciones de la población económicamente activa (EAPEP 6ª edición) base de datos de la Organización internacional del trabajo (ILO).

2 Características Socio-demográficas

Regiones

Casi la totalidad de la muestra (93%) se cubrió en la región capital de Francisco Morazán. El Paraíso y Olancho son las únicas otras regiones que representan más del uno por ciento de la muestra (2% cada una). El mayor número de no respuestas provienen de las regiones de Atlántida, Copán, Bay Islands, Ocotepeque y Valle; en el resto de las regiones los encuestados significan menos del uno por ciento de la muestra. Teniendo en cuenta este punto, la información de esta encuesta deberá interpretarse mayormente como una vista general de la situación de los salarios en la región de Francisco Morazán. Un poco más de nueve de cada diez encuestados vive en una ciudad con más de un millón de habitantes, mientras que otro ocho por ciento vive ya sea en una ciudad pequeña o un pueblo.

Gráfica 1 Distribución de los encuestados y el total de la población (2011) por regiones

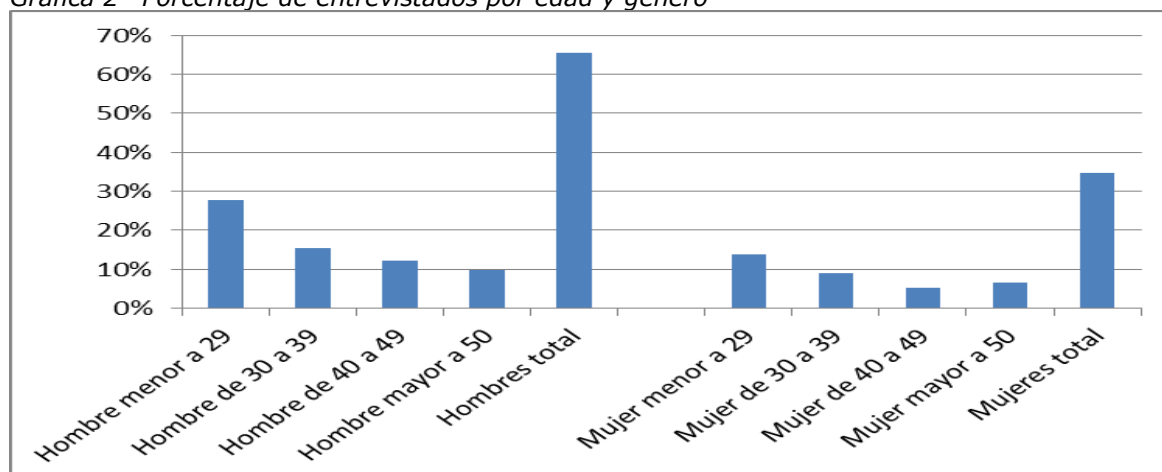


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Edad y género

La Gráfica 2 revela la distribución de hombres y mujeres en la encuesta por grupos de edad. Se entrevistó a más hombres que mujeres (65% contra 35%) Comparado con menos mayores que jóvenes (hombres y mujeres) de 29 años o menos (41%)

Gráfica 2 Porcentaje de entrevistados por edad y género

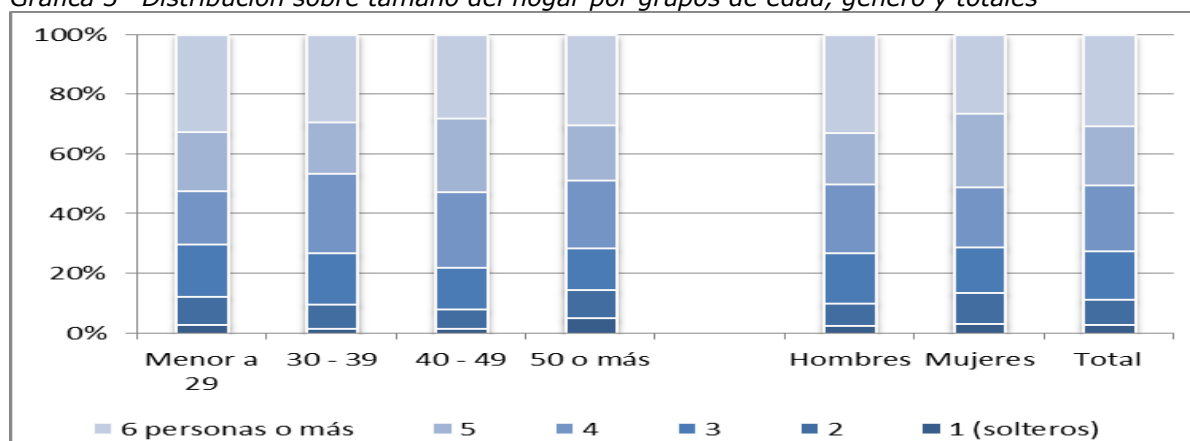


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Composición de los hogares

Los trabajadores encuestados viven en hogares con un promedio de casi 4.4 integrantes, incluyéndolos. La Gráfica 3 muestra que más de 3 de cada 10 viven en hogares con 6 integrantes o más, mientras que sólo 3 de 100 viven solos (ver la barra del total). No sorprende que los trabajadores más jóvenes son aquellos que frecuentemente viven solos. Por otro lado, las personas menores de 29 años también son aquellos que viven en hogares de seis personas o más, lo cual sugiere que permanecen en casa de sus padres en lugar de independizarse. Mientras que todos los grupos de edad viven con frecuencia en hogares con más de 6 integrantes, los trabajadores entre 30 y 49 años frecuentemente viven en hogares de cuatro miembros. Los trabajadores hombres viven, un 5% más, en hogares de 6, mientras que un 1% de mujeres más vive sola, pero no hay diferencias sustantivas a este respecto.

Gráfica 3 Distribución sobre tamaño del hogar por grupos de edad, género y totales

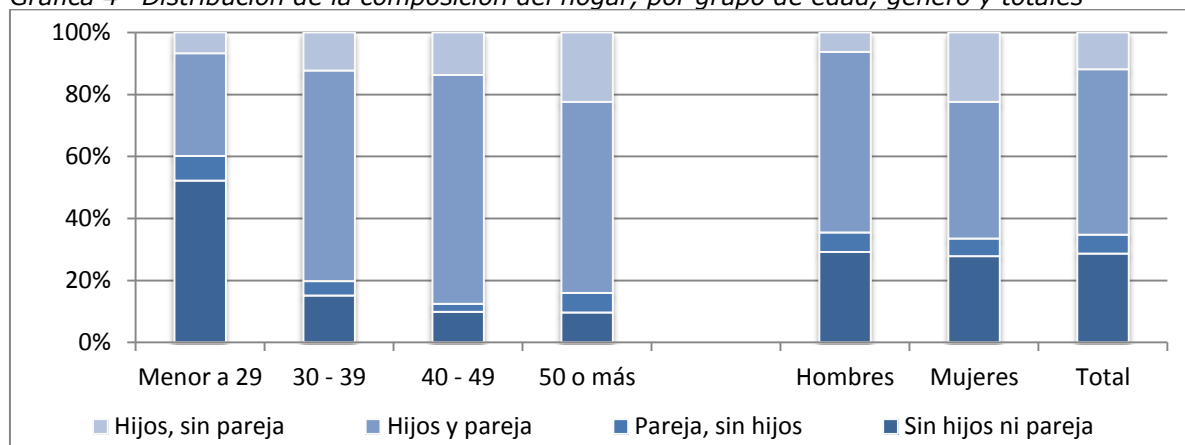


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Vivir con pareja e hijos

La Gráfica 4 muestra si los hombres o mujeres de diferentes categorías de edad viven con pareja o hijos. La encuesta pregunta específicamente si hay niños viviendo en el hogar, ya sean sus propios hijos o no, suponiendo que el trabajador es quien tendrá que proveerles lo necesario. Entre los hombres estos porcentajes son casi iguales, 65% de ellos viven con pareja y el mismo porcentaje vive con niños (58% vive con esposa e hijos). Sin embargo, mientras que un 66% de mujeres vive con niños, sólo un 50% vive con su pareja. Veintinueve por ciento de los hombres y 28% de las mujeres viven sin pareja o niños. No sorprende que los trabajadores jóvenes vivan con menor frecuencia con su pareja, en comparación con los mayores. Más de la mitad de los menores de 29 años viven sin pareja ni hijos, mientras que de dos a tres terceras partes del resto de los grupos de edad viven con ambos.

Gráfica 4 Distribución de la composición del hogar, por grupo de edad, género y totales



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

3 Características del empleo

Fuerza laboral

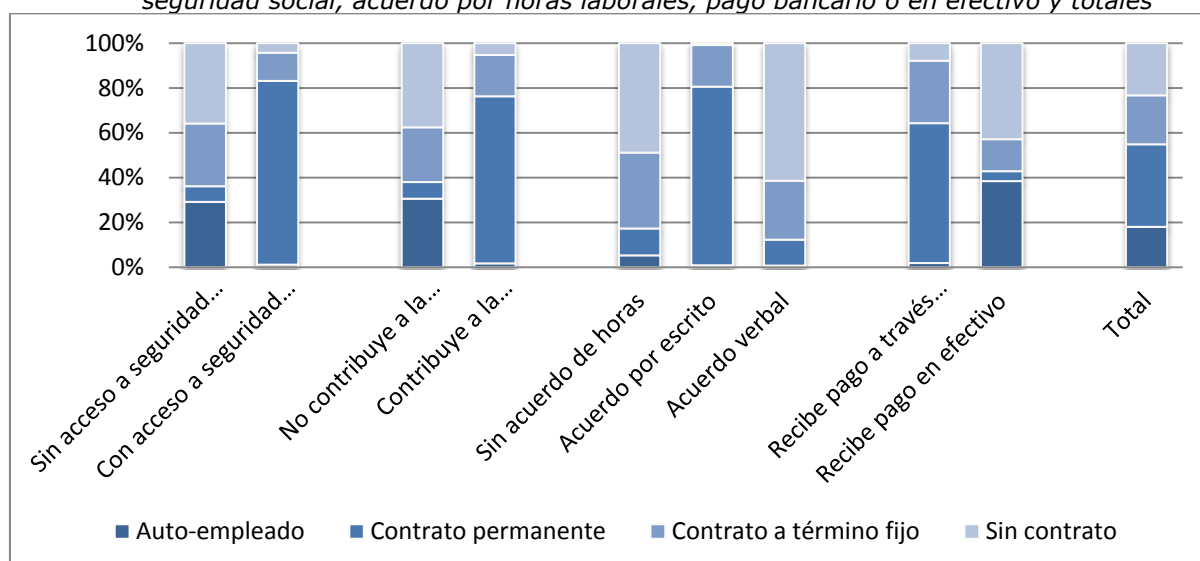
De acuerdo con los proyectos y estimaciones de la OIT sobre la población económicamente activa, Honduras tiene una población activa de más de 3 millones de personas. El rango de participación de la fuerza laboral es de 83% de hombres y 43% de mujeres. En las zonas urbanas la participación de la fuerza laboral fue de 53% y el desempleo de 6%. De acuerdo con la OIT, en 2010, alrededor del 51% de los trabajadores fueron empleados, 37% jefes o cuentapropistas, 8% trabajadores familiares y 4% trabajadores domésticos. El Panorama Laboral de la OIT señala que el 32% de los trabajadores se emplearon comercio, 23% en servicios y 18% en industria y manufactura. La agricultura, construcción, transporte y comunicaciones y finanzas fueron los sectores donde se empleo entre el seis y el nueve por ciento de la fuerza laboral. Casi el 5% de la población trabajó en el sector primario, 18% en el secundario y 67% en el terciario.

Estado del empleo y los contratos laborales

La encuesta distingue auto-empleados registrados, empleados con contrato permanente, con contrato a término fijo y trabajadores sin contrato. La OIT calcula que 4 de cada 10 trabajadores en la economía informal no cuenta con contrato, en trabajos informales. La última barra en la Gráfica 5 muestra la distribución de estas 4 categorías. Casi dos de cada diez trabajadores son auto-empleados (18%). Cerca de 4 en cada 10 son empleados con un contrato permanente (37%). Empleados con contratos a tiempo determinado y sin contrato suman alrededor de 20 por ciento cada uno.

Un desglose adicional (no incluido en el gráfico) revela pequeñas diferencias de género entre los autónomos y grandes diferencias entre los empleados. Los hombres son más propensos que las mujeres a contar con contratos permanentes (49% y 30% respectivamente) Las mujeres casi duplican el porcentaje de contratos a tiempo determinado (26% contra 14%) y (26%) trabajan sin contrato con más frecuencia que los hombres (19%). Los trabajadores mayores son autónomos más a menudo y cuentan con contratos permanentes. En contraste, los trabajadores jóvenes regularmente trabajan sin contrato o con contratos a tiempo determinado.

Gráfica 5 Distribución del estado del empleo, por acceso a la seguridad social, contribución a la seguridad social, acuerdo por horas laborales, pago bancario o en efectivo y totales



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Según el Panorama Laboral de la OIT, en 2010, 32% de los trabajadores de la industria y 38% de los de servicios contaban con seguridad social; 18% en el transporte y 13% en el comercio, en cambio solo el 4% en y 2% en agricultura. La encuesta incluyó una pregunta sobre el derecho a la

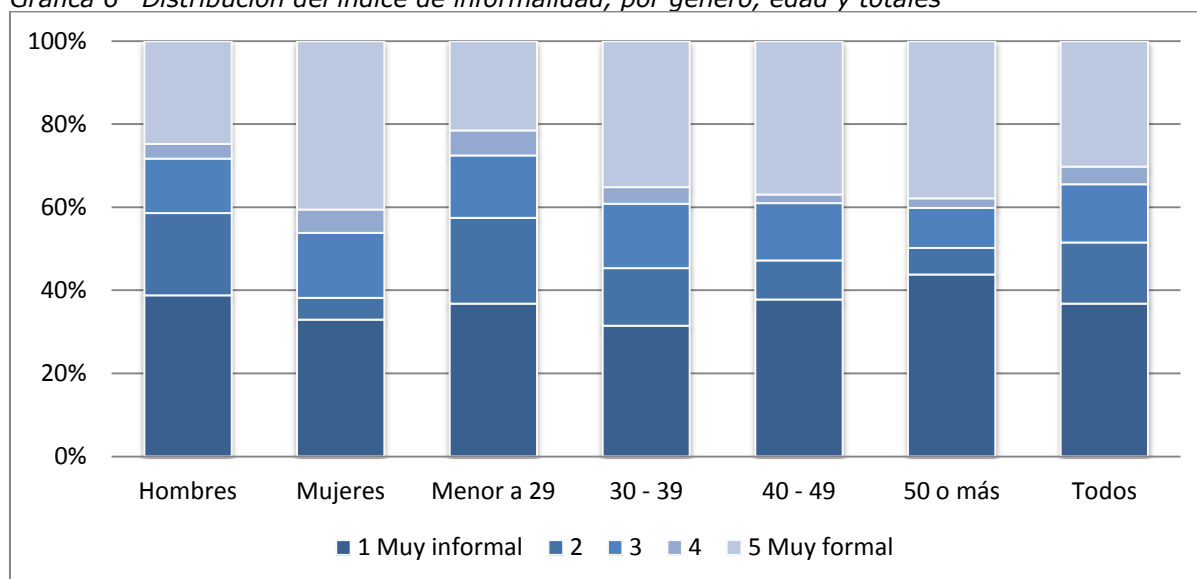
seguridad social. Casi cuatro de cada diez declararon que no tenían derecho a la seguridad social. La Gráfica 6 muestra que ocho de cada diez trabajadores que cuentan con seguridad social cuentan con un contrato permanente, 12% con un contrato a tiempo determinado, 5% no tienen contrato y uno por ciento son autónomos. La encuesta también incluye una pregunta sobre la contribución a la seguridad social. Un poco más de la mitad de los trabajadores dijo que no contribuyen, mientras que menos de la mitad dijo que sí (no 56%, sí 44%). La Gráfica 5 muestra que tres cuartas partes de los contribuyentes a la seguridad social cuentan con un contrato permanente, mientras que dos de cada diez están contratados por tiempo determinado, 5% no tienen contrato y 2% son autónomos.

El trabajo informal puede estar relacionado con las horas de trabajo ilimitadas. Cuatro de cada diez trabajadores dijeron que no tienen ningún acuerdo sobre las horas de trabajo, el grupo restante tiene un acuerdo ya sea verbal o escrito (41%no, 48% escrito, 11% verbal). La Gráfica 5 muestra que 8 de cada 10 cuentan con contratos a tiempo determinado. Los trabajadores que cuentan con un acuerdo verbal de las horas de trabajo regularmente no tienen contrato (62%), seguidos por aquellos que tienen contrato por tiempo determinado (26%). Casi la mitad de aquellos que no cuentan con un acuerdo sobre sus horas de trabajo no tienen contrato alguno.

Una pregunta de la encuesta se refería a si reciben su pago en una cuenta bancaria o en efectivo (56% en el banco, 44% en efectivo). Una vez más, los trabajadores que reciben su salario a través del banco son los que cuentan con un contrato permanente (62%) y aquellos que reciben su salario en efectivo son regularmente aquellos que no tienen contrato alguno (43%) o son autónomos (38%).

Los datos nos permiten investigar quiénes son los trabajadores formales e informales y calcular un índice de informalidad. Identificamos que los trabajadores que no cuentan con beneficios sociales, no contribuyen a la seguridad social y no tienen contratos pueden colocarse en el sector más informal del espectro. Los trabajadores que tienen derecho, contribuyen y tienen contrato permanente se encuentran en el otro extremo del espectro. La Gráfica 6 muestra que casi 4 de cada 10 se encuentran en las 2 categorías más bajas del índice (37%), mientras que tres de cada diez se encuentran en la categoría más alta (30%). La tabla muestra que particularmente los trabajadores de 50 años o más se encuentran en trabajos muy informales y las mujeres en trabajos muy formales.

Gráfica 6 Distribución del índice de informalidad, por género, edad y totales



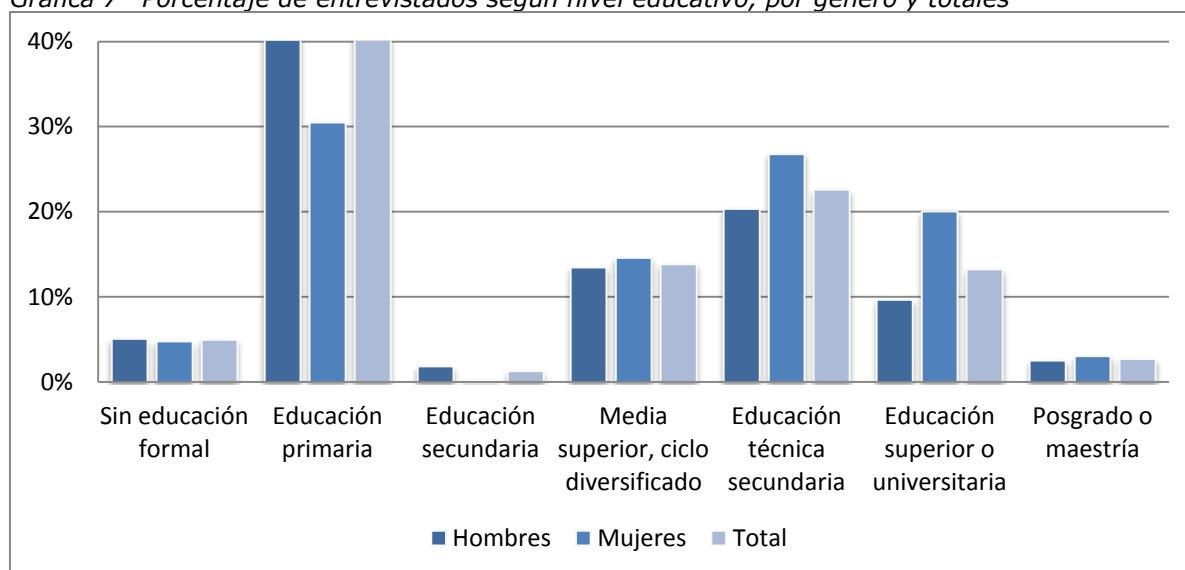
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Empleo por categoría educativa

Más de cuatro de cada diez trabajadores cuentan con diplomas de educación primaria (43% y sólo unos pocos terminaron la secundaria (36%), como se muestra en el gráfico 7. Uno de cada veinte no cuenta con educación formal, 13% continuo con educación técnica terciaria y sólo el 3% tiene educación universitaria. Algunas diferencias de género relacionadas con la educación aparecen. Las

mujeres tienen mayor educación que los hombres, lo que principalmente muestra que concluyeron su educación técnica terciaria o el ciclo diversificado de educación secundaria. Tres de cada 100 trabajadores dicen estar sobrecalificados para su empleo (no señalado en la gráfica). No sorprende que estos trabajadores son fundamentalmente aquellos que cuentan con grado de maestría (28%). Sólo dos personas en toda la muestra reportaron estar poco calificados.

Gráfica 7 Porcentaje de entrevistados según nivel educativo, por género y totales

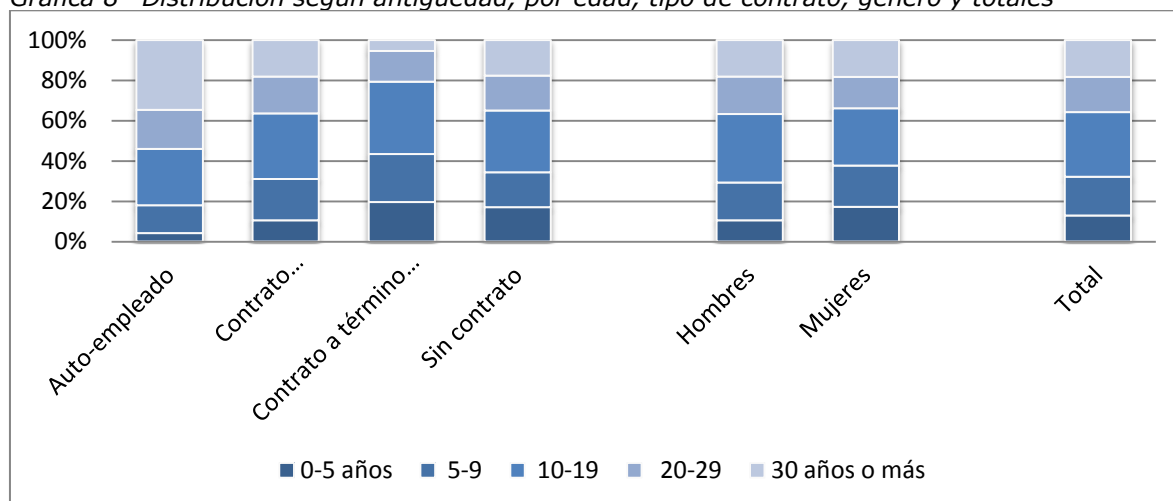


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Antigüedad

En promedio, los trabajadores cuentan con una antigüedad de 17 años. Un tercio de la muestra tienen entre 10 y 19 años de experiencia, como se muestra en el Gráfico 8. Trece por ciento han trabajado entre 5 y 9 años y otros dos de cada diez lo han hecho por menos de 5 años. Dos veces 18% de los encuestados han trabajado de 20 a 29 años o más de 30 años. Con un promedio de casi 24 años, los autónomos tienen más experiencia que los empleados. Los empleados con contratos a tiempo determinado tienen la menor experiencia (13 años) mientras que aquellos con contratos permanentes o sin contratos han trabajado por un promedio de 17 años. No hay grandes diferencias de género, excepto entre aquellos con contratos a tiempo determinado (las mujeres tienen 1.5 años menos de experiencia)

Gráfica 8 Distribución según antigüedad, por edad, tipo de contrato, género y totales



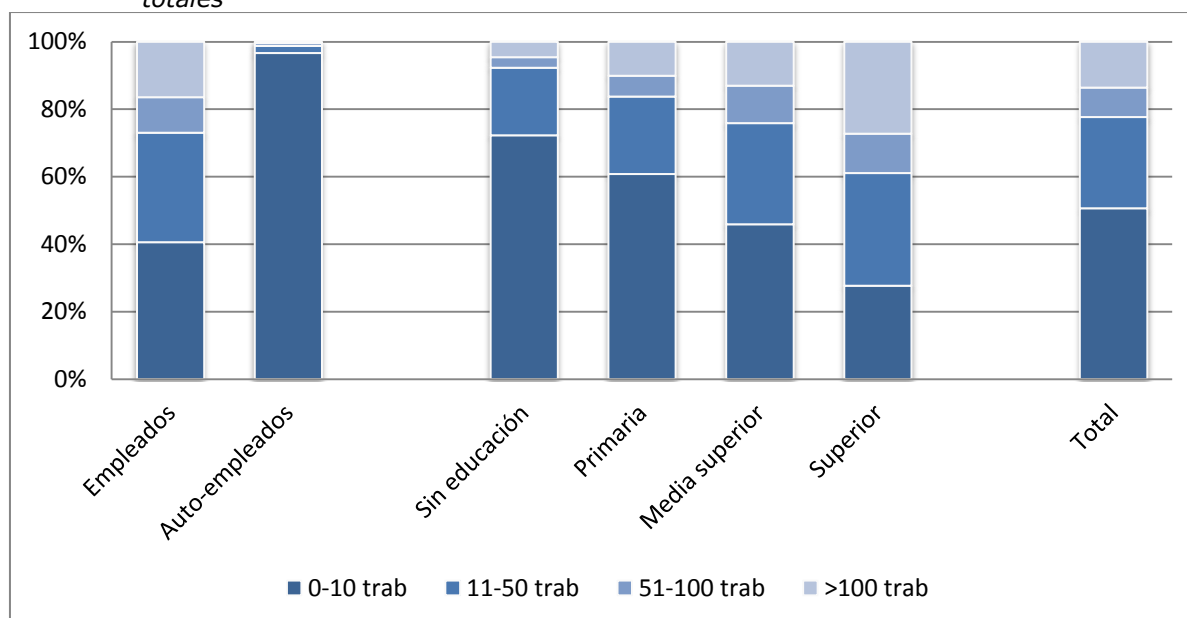
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

La encuesta tiene pocas preguntas sobre periodos sin trabajar. Más de 4 por cada 10 trabajadores (42%) han experimentado algún periodo sin trabajo, pero sólo el 7% lo ha experimentado por más de un año. No se hicieron preguntas sobre las razones, pero la mayoría se deben al desempleo. Comparado con las mujeres, los hombres han tenido más periodos sin empleo.

Tamaño de la empresa

La mitad de las personas de la muestra trabajan en una organización de 10 empleados o menos y otros tres de cada 10 en una organización de entre 11 y 50 empleados. El Gráfico 9 muestra que los autónomos trabajan casi exclusivamente en empresas pequeñas (97%). Además, los trabajadores con menor formación académica son los que más trabajan para empresas pequeñas y menos para empresas grandes

Gráfica 9 Distribución según el tamaño de la empresa, por tipo de contrato, nivel educativo y totales

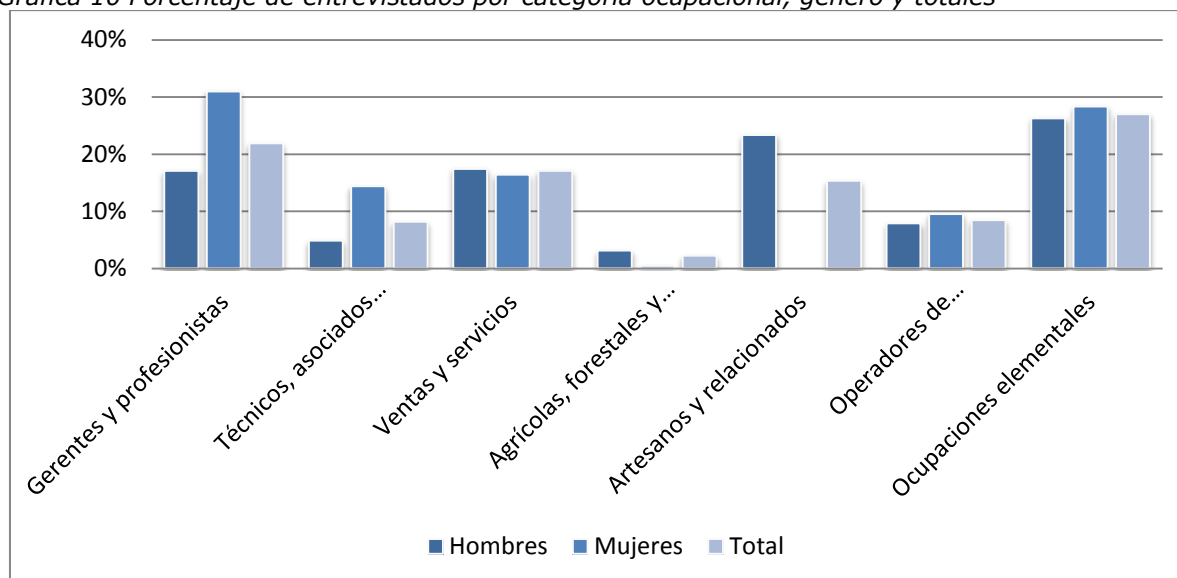


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Empleo por categoría ocupacional

La estrategia de muestreo incluyó la selección de un subgrupo de todos los títulos ocupacionales (ver capítulo 1.3 y Apéndice 1, Lista de Ocupaciones). El Gráfico muestra que casi tres de cada diez trabajadores se dedican a ocupaciones elementales. Más de dos de cada diez trabajan como directivos y profesionistas. Grupos medibles de encuestados trabajan en servicios y ventas (17%) y artesanías y oficios (15%). Por razones del tamaño de la muestra, los directivos y profesionistas se han codificado en un solo grupo y los técnicos, profesionales asociados y empleados de oficina en otro. Las mujeres difícilmente trabajan en el sector agrícola o de artesanías y oficios, mientras que se ubican casi al doble que los hombres en áreas como directivos y profesionistas (31% contra 17%). Las mujeres también están sobrerrepresentadas en los técnicos, profesionistas asociados y empleados de oficina.

Gráfica 10 Porcentaje de entrevistados por categoría ocupacional, género y totales

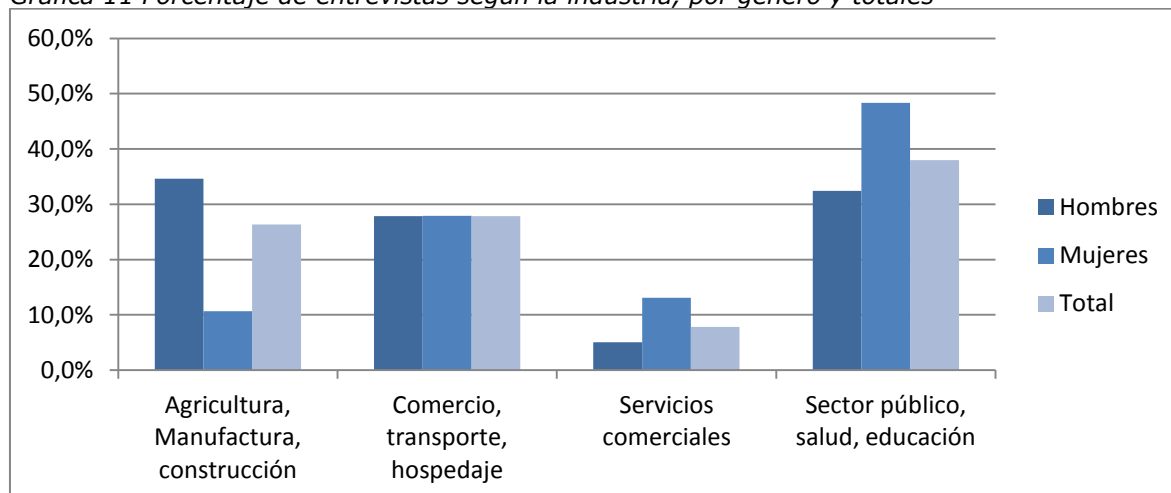


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Empleo por industria

Casi cuatro de cada diez entrevistados trabajan en el sector público, de salud o educación, más mujeres que hombres. Tres de cada diez trabajan en comercio, transporte y hotelería. Más de un cuarto de todos los encuestados trabajan en el sector agrícola, de manufactura y construcción, sectores predominantemente masculinos. Sólo 8% trabajan en servicios comerciales, sector que duplican las mujeres por encima de los hombres.

Gráfica 11 Porcentaje de entrevistas según la industria, por género y totales



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

4 Remuneración

Niveles salariales

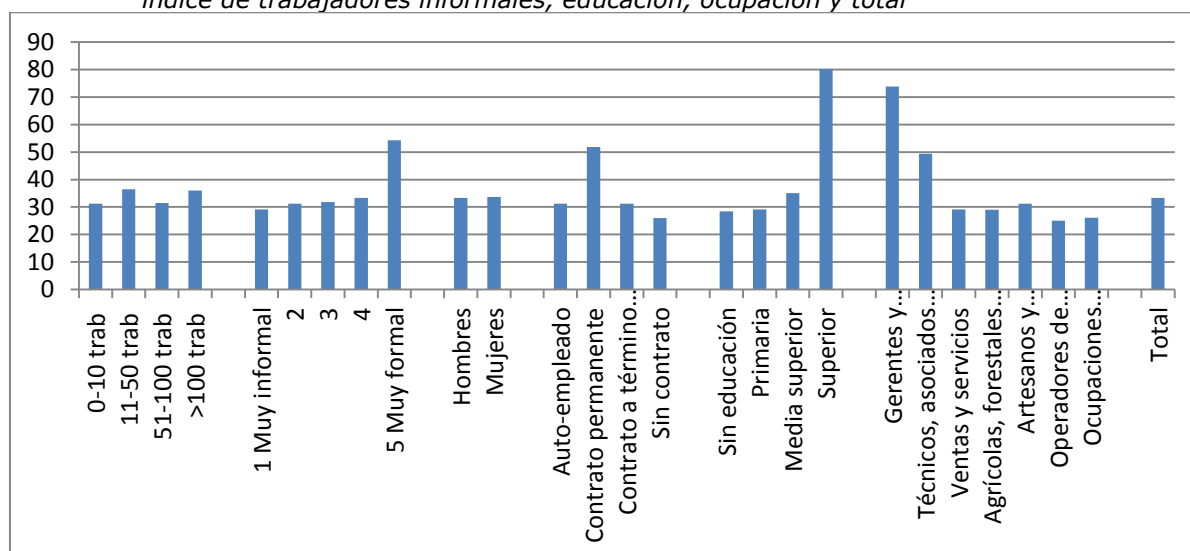
La media del salario neto por hora de la muestra total es 33.33 Lempiras, como se muestra en la Gráfica 12. El salario medio es la media de todas las observaciones dentro de una categoría definida, por lo que todos los salarios se enumeran de menor a mayor y se toma el número exactamente en el centro. No se debe confundir con el salario medio o promedio, que es la suma de todos los salarios de los individuos divididos por el número de observaciones. La mediana tiene la ventaja de que no está demasiado influida por aquellos pocos con percepciones muy altas.

La Gráfica 12 revela algunas diferencias salariales pequeñas e inconsistentes según el tamaño de la empresa, indicando que no es un factor relevante en la determinación de salarios. En las empresas más pequeñas y aquellas que emplean entre 51 y 100 personas, el salario medio es 31 Lempiras, mientras que en empresas grandes y aquellas entre 11 y 50 empleados, la media es de 36 Lempiras. La Gráfica muestra que, mientras más abajo estén en el índice de informalidad, menores serán los salarios netos por hora. Aquellos en el extremo menor de la escala ganan salarios promedios menores (media de 29 Lempiras), mientras que aquellos en el extremo más alto ganan salarios bastante lejanos a eso (54 Lempiras como media). Los empleados con contratos permanentes tienen por mucho los salarios más altos (52 Lempiras), mientras que aquellos que no cuentan con contrato alguno son los que ganan menos (26 Lempiras). Los salarios medios aumentan con cada nivel educativo. Notablemente, los años extra de educación superior obtienen mayor remuneración que los niveles previos. No se encontraron diferencias salariales de género.

La gráfica muestra los salarios medios por categoría ocupacional. No sorprende que los directivos y profesionistas (74 Lempiras) obtengan la media salarial más alta, seguidos por los técnicos y empleados de oficina (49 Lempiras). Los trabajadores peor pagados son los del sector agrícola y operación de maquinaria (25 Lempiras), seguidos por trabajadores en ocupaciones elementales (26 Lempiras).

El gráfico muestra las diferencias salariales en varias categorías de trabajadores. El impacto de cada categoría en el salario neto por hora de un individuo puede ser investigado, controlado por el impacto de las otras categorías (ver Anexo 2). Los resultados muestran que los empleados con contrato indefinido reciben salarios más altos en comparación con el grupo de trabajadores con contrato a tiempo determinado, sin contrato o por cuenta propia. Más educación vale la pena, al igual que los años de experiencia laboral. Cuando todos los demás factores se controlan, como la educación, se aprecia que las mujeres ganan significativamente menos que los hombres.

Gráfica 12 Mediana de salario neto por hora en Lempiras (HNL) por tamaño de empresa, género, índice de trabajadores informales, educación, ocupación y total

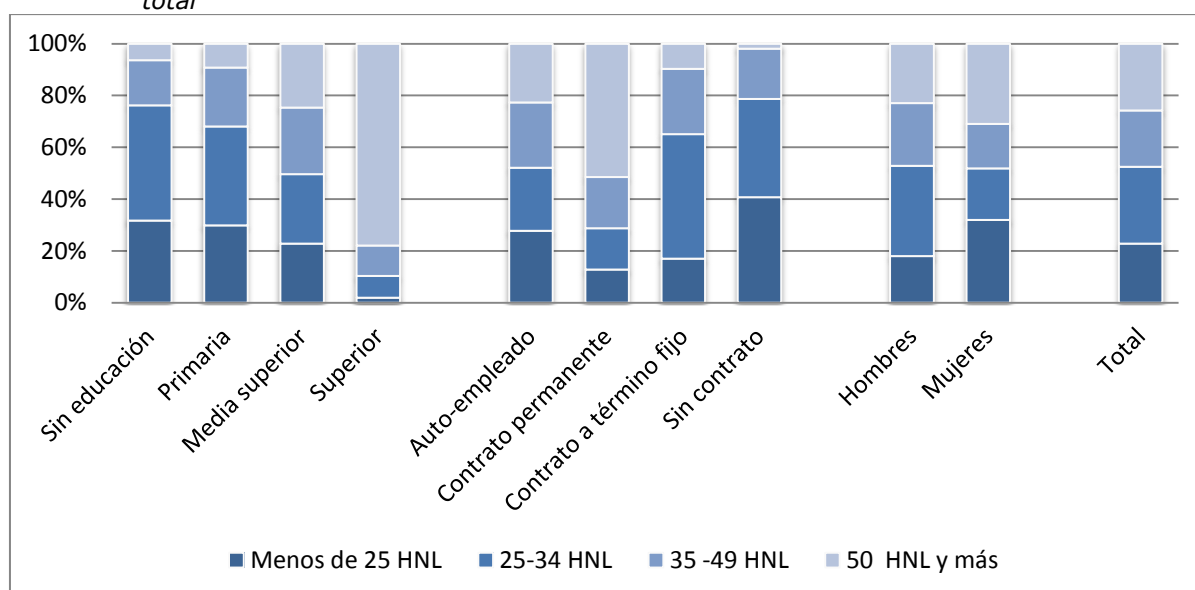


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

La gráfica con los salarios medios ciertamente provee una imagen clara de la remuneración de los trabajadores encuestados. Sin embargo, la distribución a través de tantos grupos salariales es igual de importante para explorar. Para hacerlo, dividimos a los trabajadores en cuatro grupos de un tamaño aproximado. La categoría más baja de trabajadores corresponde a aquellos que ganan el salario mínimo, que es analizado a más detalle posteriormente en este capítulo.

La Gráfica 12 muestra que el 23% de los trabajadores en la muestra ganan menos de 25 Lempiras netas por hora, mientras que solo un poco más de la cuarta parte gana más de 50 Lempiras (26%). Mientras que tres de cada diez trabajadores sin ninguna educación formal ganan menos de 25 Lempiras y 44% ganan entre 25 y 24 Lempiras, 78% de los trabajadores con educación más alta ganan más de 50 Lempiras por hora. Los autónomos están distribuidos más o menos igual en todas las categorías salariales, mientras que más de la mitad de los empleados con contratos permanentes se encuentran en el grupo salarial más alto. Casi 8 de cada 10 sin contrato se encuentran en las dos categorías más altas (41% menos de 25 Lempiras, 38% 25-34 Lempiras) mientras que la mayor parte de los empleados a tiempo determinado se encuentran en las dos categorías intermedias. Las mujeres se encuentran, con más frecuencia, en ambos extremos de los niveles salariales, mientras que los hombres están más repartidos.

Gráfica 13 Distribución de salarios por hora en Lempiras según nivel educativo, empleo, género y total



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Fijación de salarios mínimos

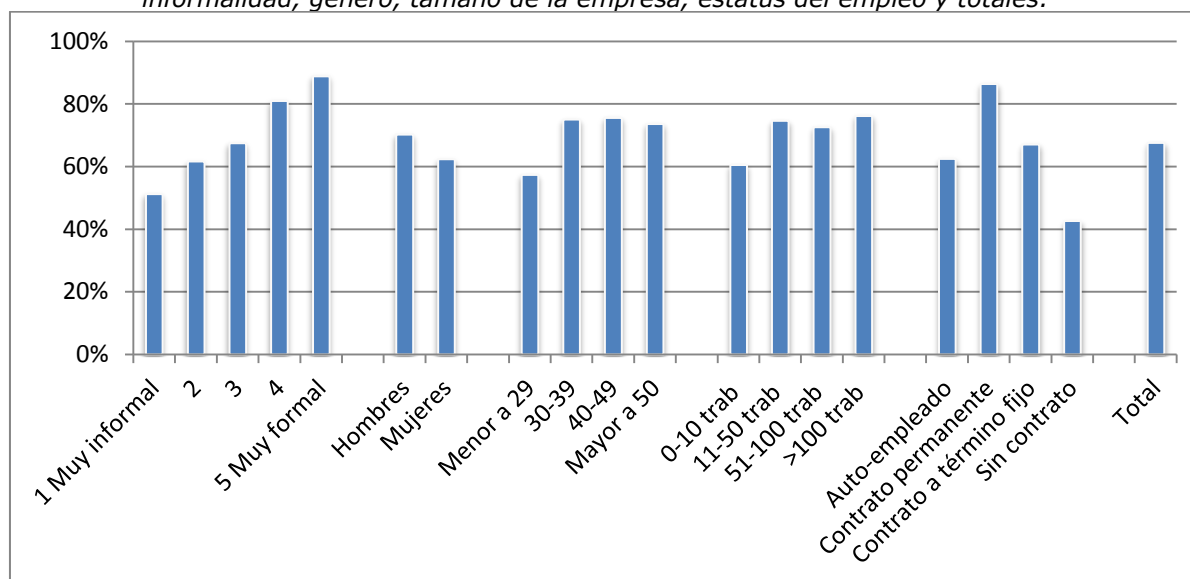
Honduras cuenta con un extenso número de salarios mínimos establecidos, con salarios mínimos diferentes según la industria y el tamaño de la empresa². Los salarios mínimos se establecen por mes, día y hora por un comité tripartita de empleadores, sindicatos y gobierno. El rango de salarios mínimos va de 10.27 Lempiras por hora para las empresas pequeñas (hasta 10 trabajadores) en sectores de electricidad, gas y agua, hasta 29.75 Lempiras para aquellos que trabajan en finanzas, inmobiliarias y servicios empresariales de compañías con más de 150 trabajadores.

En la encuesta, los salarios netos por hora y por día se han calculado, basados en el número de horas trabajadas por semana. El resultado del análisis muestra que 68% de la muestra recibe el mínimo o más y el 32% menos del mínimo. La Gráfica 14 muestra a detalle en qué grupos ocurre esto con mayor frecuencia. Se encuentran grandes diferencias de acuerdo con el índice de informalidad. Sólo la mitad de los trabajadores informales reciben más del mínimo, comparado con el 89% de los formales. Con mayor frecuencia que las mujeres los hombres reciben más del mínimo (62% y 70% respectivamente) Los trabajadores menores de 30 años son particularmente vulnerables, sólo 57% recibe el mínimo o más. Aquellos que trabajan en pequeñas empresas con frecuencia reciben menos del mínimo, así como los que no cuentan con contrato, a diferencia de los

² Ver Tusalario.org/honduras/portada/salario/salario-minimo

que cuentan con contrato indefinido, que regularmente reciben por encima del salario mínimo (43% contra 86%)

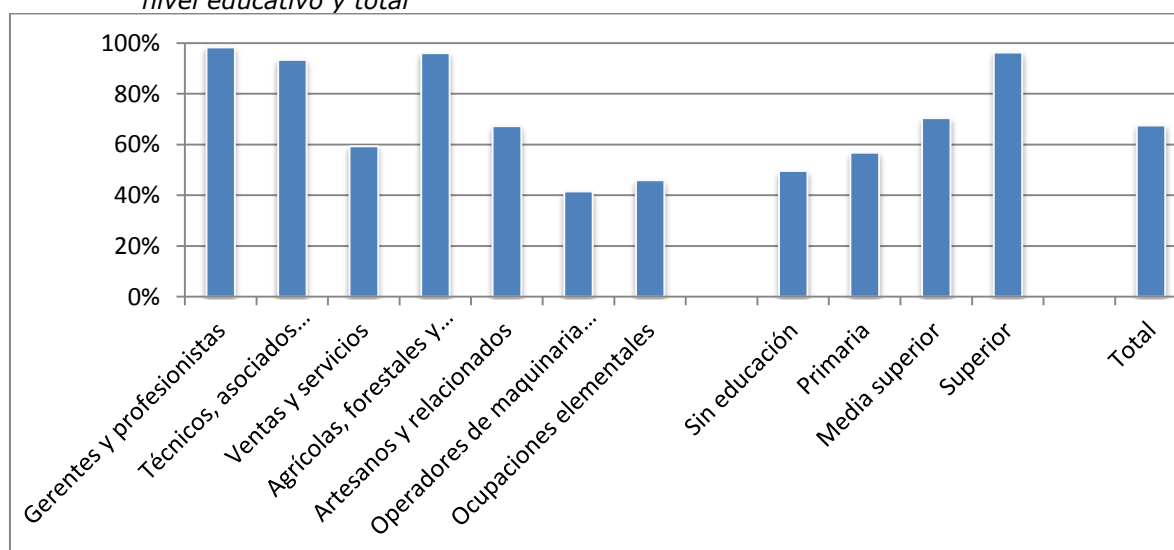
Gráfica 14 Porcentaje de trabajadores que reciben más del salario mínimo por índice de informalidad, género, tamaño de la empresa, estatus del empleo y totales.



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Las ocupaciones varían ampliamente con respecto a los cuales los trabajadores se les paga por encima del umbral del salario mínimo. Los directivos y los profesionales, técnicos, trabajadores administrativos y agrícolas calificados reciben casi siempre por encima del salario mínimo (98%, 93% y 95% respectivamente). Operadores de plantas y máquinas, así como aquellos en ocupaciones elementales son los menos pagados en o por encima del salario mínimo (41% y 46% respectivamente). Con respecto a la educación, la Gráfica 15 muestra que los trabajadores con educación primaria a menudo reciben salarios menores al umbral de salario mínimo, mientras que los trabajadores con títulos de educación superior más a menudo cobran por encima del salario mínimo (50% versus 96%). El impacto de cada categoría sobre el resultado de un individuo puede ser investigado, controlando el impacto de las otras categorías (ver Anexo 2). Esto demuestra que particularmente la formalidad del empleo, género y estatus ocupacional afecta la probabilidad de ser pagado en o por encima del salario mínimo.

Gráfica 15 Porcentaje de trabajadores que ganan por encima del salario mínimo por ocupación, nivel educativo y total



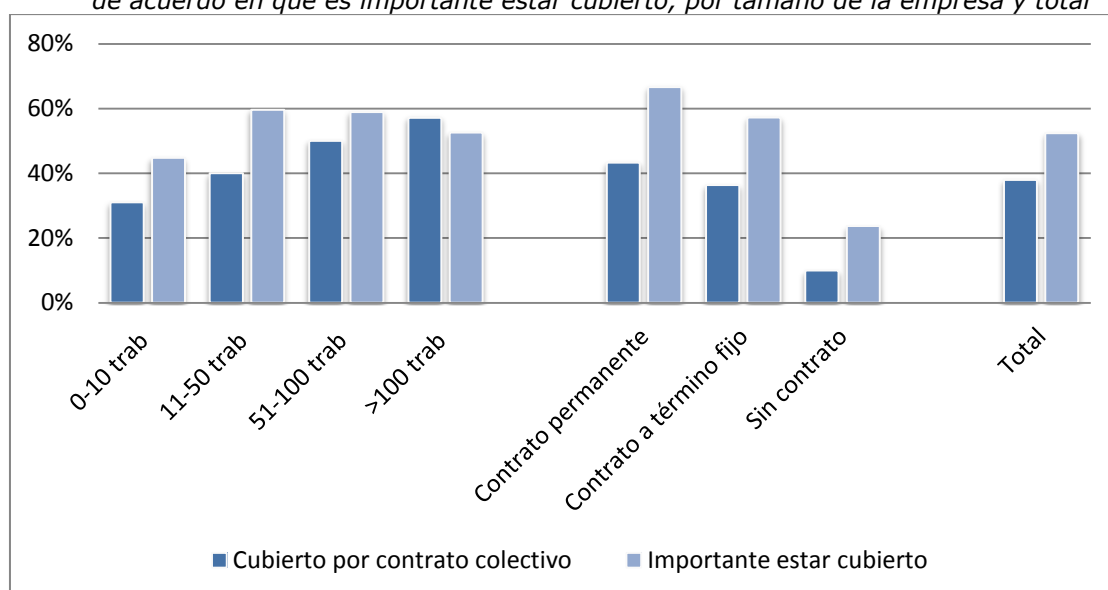
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Cobertura de negociación

Los convenios colectivos son un instrumento esencial para la fijación de salarios. Esto plantea la cuestión de en qué medida los trabajadores de la encuesta están cubiertos por un acuerdo. Un poco menos de cuatro de cada diez están cubiertos (véase el gráfico 16). En comparación con los trabajadores de las pequeñas empresas, los trabajadores de las grandes empresas son más a menudo cubiertos (31% de los empleados de la empresa de menos de 10 empleados, en comparación con el 58% de las personas en las empresas de más de 100 empleados). Los trabajadores con contrato indefinido (43%) están más a menudo cubiertos que los empleados con contrato a término fijo (36%) y mucho más a menudo que los trabajadores sin contrato (10%). El apéndice contiene un análisis con los trabajadores que están cubiertos por un acuerdo si se controlan otras características. Esto demuestra que los trabajadores de mayor nivel educativo tienen más probabilidades de estar cubiertos.

La encuesta tiene una pregunta sobre si los trabajadores piensan que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo. Mientras que cuatro de cada diez trabajadores están cubiertos, el 52% considera que es deseable. Este porcentaje es más alto para los empleados con contrato indefinido (66%) y más bajo para los que no tienen contrato alguno (24%).

Gráfica 16 Porcentaje de entrevistados cubiertos por un convenio colectivo y porcentaje que está de acuerdo en que es importante estar cubierto, por tamaño de la empresa y total

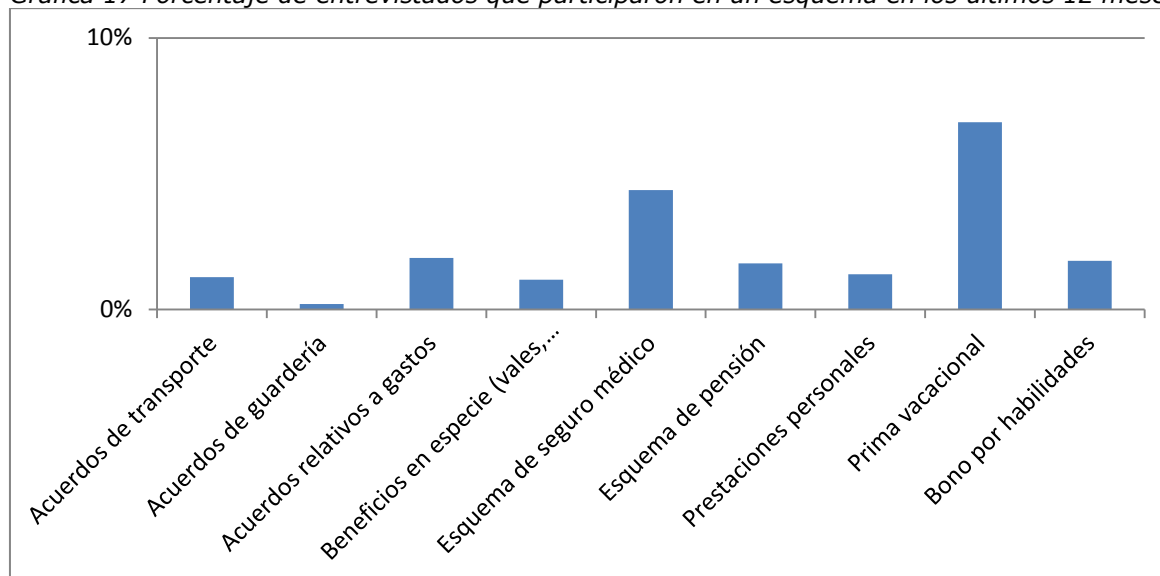


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Participación en esquemas y prestaciones recibidas

La encuesta tiene varias preguntas acerca de la participación en esquemas y bonos. Estas preguntas se hacen tanto a empleados como a trabajadores autónomos. La Gráfica 17 muestra que la participación es generalmente baja y que la participación en esquemas de seguros médicos y bonos vacacionales son las más comunes. Menos del 5% participa en un esquema de seguro médico y sólo el 2% en un esquema de pensión. Un poco menos de 7% de los trabajadores recibe prima vacacional.

Gráfica 17 Porcentaje de entrevistados que participaron en un esquema en los últimos 12 meses



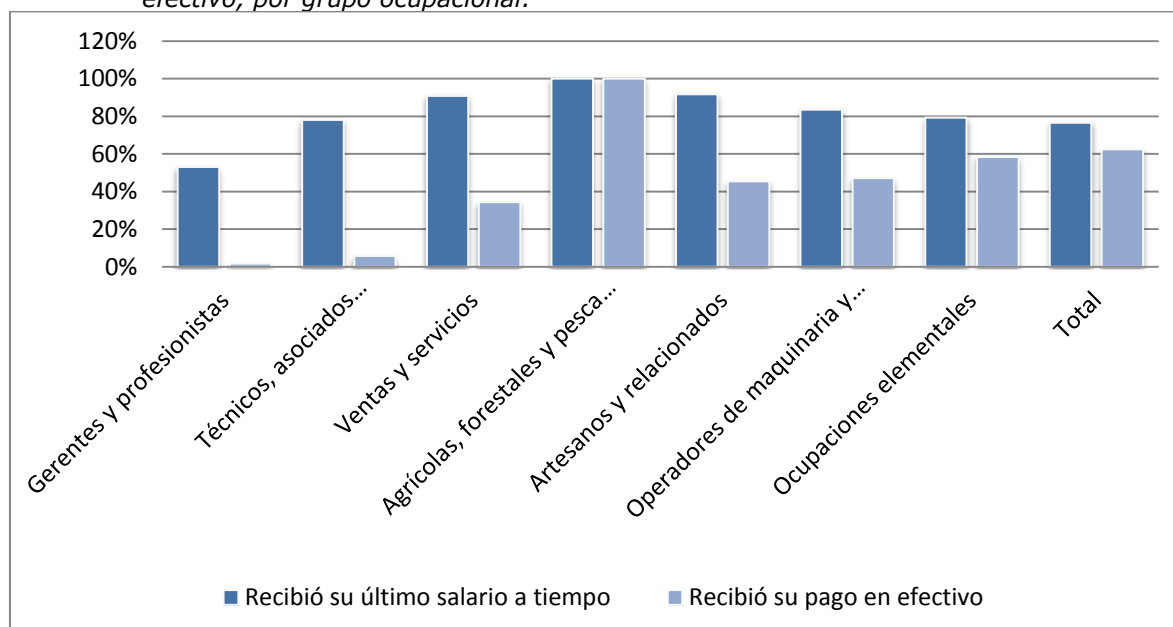
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Salarios a tiempo y en efectivo

La encuesta pregunta a los trabajadores si reciben su pago a tiempo y si es a través de una cuenta bancaria o en efectivo. La Gráfica 18 muestra que tres cuartas partes de los empleados reportan recibir su salario a tiempo. Sólo un poco más de la mitad de los gerentes y profesionistas recibieron sus salarios en tiempo, mientras que casi todos los trabajadores agrícolas, de servicios y ventas y artes y oficios lo hicieron.

Más de seis de cada diez empleados recibieron sus salarios en efectivo. Hay grandes diferencias entre las categorías ocupacionales. Los trabajadores agrícolas siempre reciben su salario en efectivo, mientras que difícilmente sucede esto con los gerentes y profesionistas.

Gráfica 18 Porcentajes de trabajadores que reportan recibir su salario a tiempo y si lo reciben en efectivo, por grupo ocupacional.



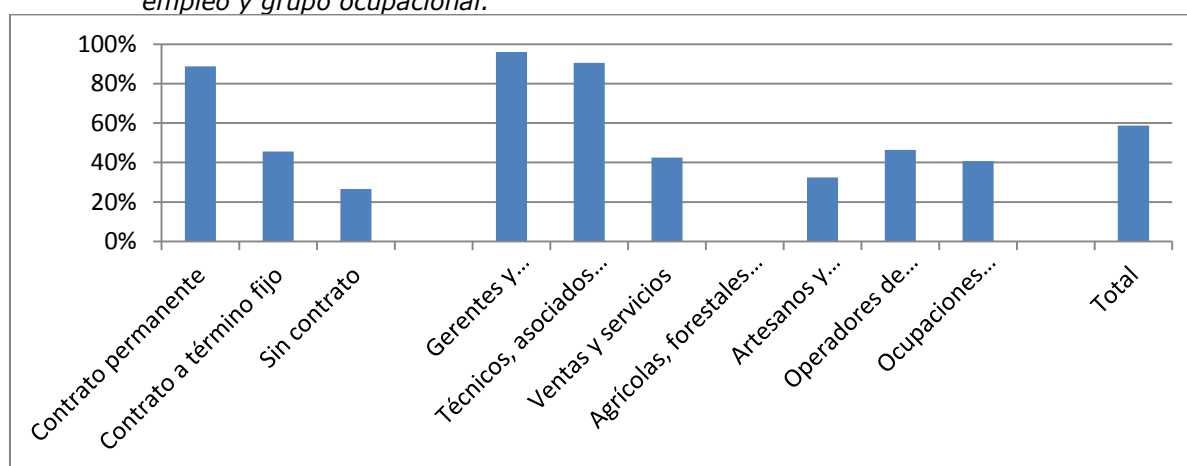
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

5 Horarios laborales

Acuerdos en horarios laborales

En la encuesta en línea de WageIndicator, existe una pregunta sobre si los encuestados tienen un acuerdo con su empleador sobre las horas que trabajan, ya sea por escrito o de manera verbal. Solo seis de cada 10 trabajadores tiene un acuerdo en sus horas de trabajo, como se muestra en el Gráfico 19. Esto es mayor para los empleados que cuentan con un contrato permanente (ocho de cada diez) y menor para aquellos que no tienen contrato (26%). Gerentes y profesionistas (96%), seguidos por técnicos y asistentes administrativos (90%), frecuentemente tienen horarios acordados. Los trabajadores agrícolas no tienden a tener acuerdos de horarios; para los trabajadores de artesanía y oficios relacionados tampoco es común (32%)

Gráfica 19 Porcentaje de trabajadores que han acordado sus horarios laborales, por grupo de empleo y grupo ocupacional.

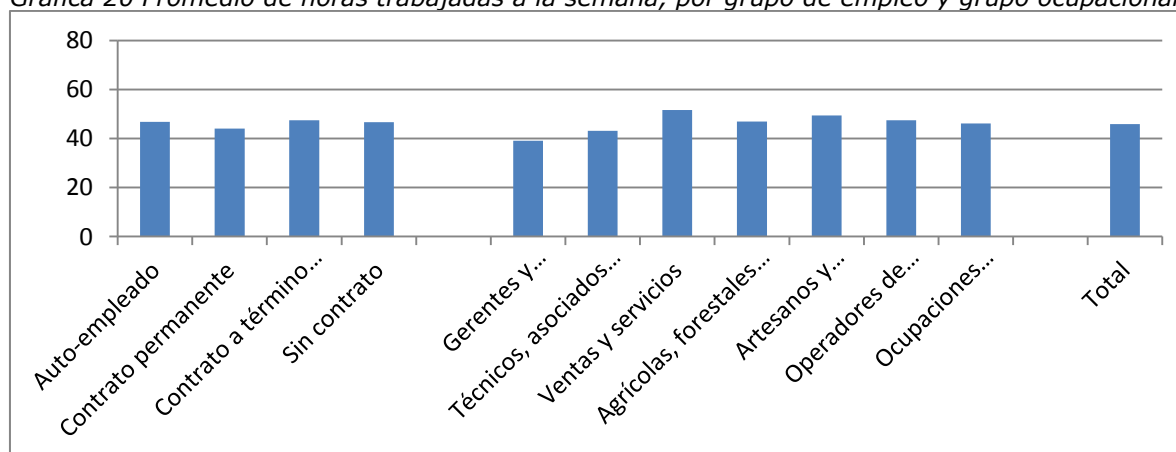


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Horas de trabajo habituales

¿Cuál es la duración promedio de la semana laboral? La Gráfica 19 muestra que, la de nuestros encuestados es de casi 46 horas, lo que es mayor al estándar de semana laboral de 44 horas. Los empleados con contrato a término fijo trabajan más horas (47) y aquellos con contrato indefinido menos (44). Los trabajadores de ventas y servicios trabajan en promedio 52 horas a la semana, mientras que los gerentes y profesionistas 39.

Gráfica 20 Promedio de horas trabajadas a la semana, por grupo de empleo y grupo ocupacional

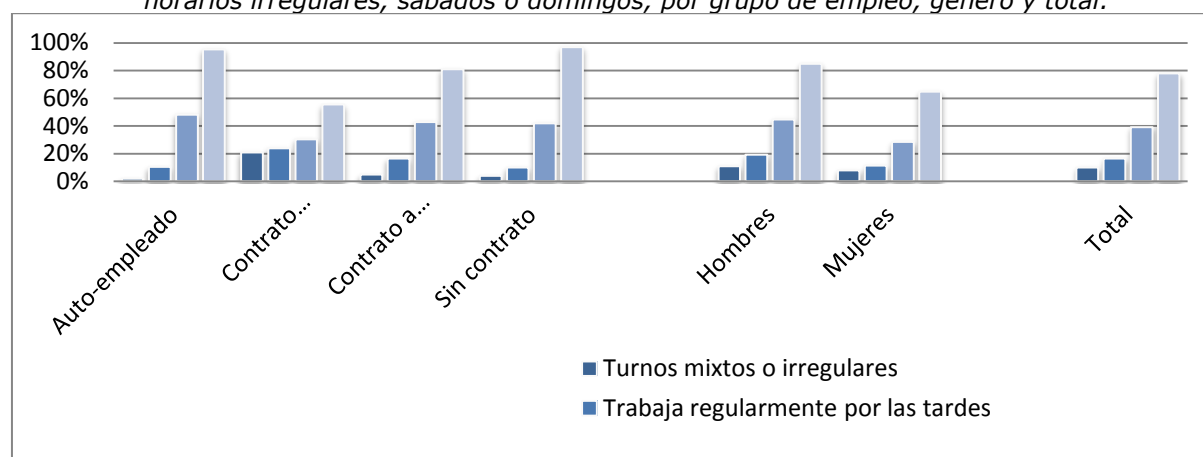


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Turnos mixtos y horarios irregulares

La encuesta WageIndicator incluye una pregunta sobre los turnos de trabajo mixtos o las horas irregulares. La Gráfica 21 muestra que el 10% de los trabajadores se adhieren a este esquema. La incidencia de turnos mixtos u horarios irregulares es menor para los autónomos y mayor para los empleados con contrato indefinido. Los hombres lo presentan en mayor proporción que las mujeres. Trabajar por las tardes se reporta por un 16% de los trabajadores en la muestra, más frecuentemente por trabajadores con contratos permanentes y más aún por hombres que por mujeres. Cuatro de cada diez reportan trabajar los sábados, mientras que casi ocho de cada diez trabajan los domingos. Trabajar los sábados ocurre con mayor frecuencia entre los autónomos y los hombres. Los autónomos y trabajadores sin contrato trabajan con frecuencia los domingos, de nuevo, más los hombres que las mujeres.

Gráfica 21 Porcentaje de trabajadores que reportan trabajar por las tardes, en turnos mixtos y horarios irregulares, sábados o domingos, por grupo de empleo, género y total.

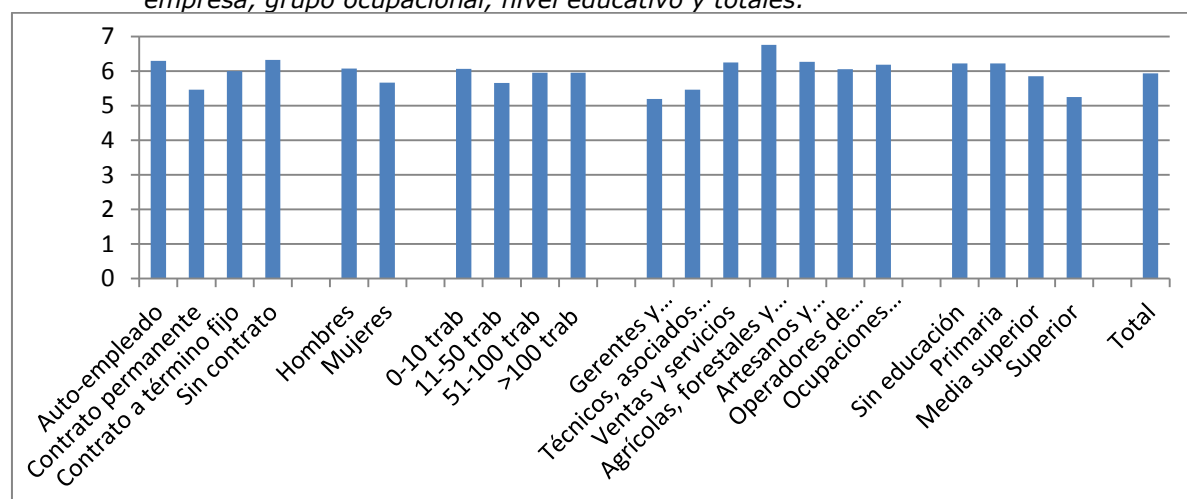


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Promedio de días de trabajo por semana

En promedio, los trabajadores en Honduras reportan trabajar casi seis días a la semana. El Gráfico 22 muestra que los empleados sin contrato y los autónomos trabajan más días que el promedio, al igual que los hombres, los trabajadores de empresas pequeñas, los agrícolas y los que no tienen educación o solo cuentan con la primaria.

Gráfico 22 Promedio de días trabajados a la semana, por grupo de empleo, género, tamaño de la empresa, grupo ocupacional, nivel educativo y totales.

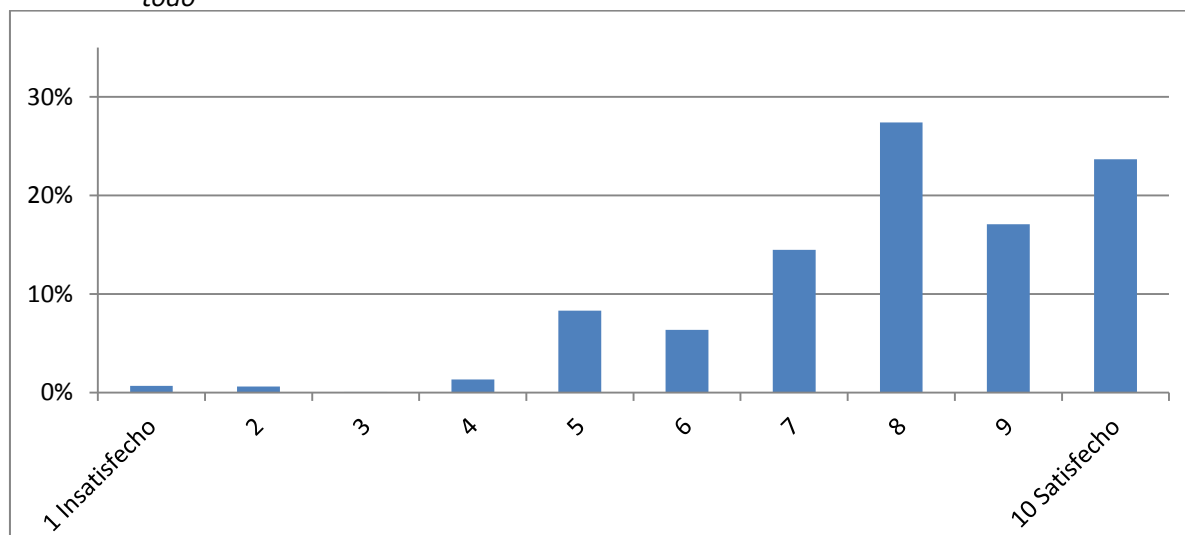


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

6 Satisfacción con la vida como un todo

La encuesta incluye una pregunta sobre la satisfacción con la vida como un todo, que debe calificarse en una escala del 1- insatisfecho al 10 – satisfecho. En promedio, nueve de cada diez encuestados calificó con seis o más y más de dos tercios calificó con ocho o más. En promedio, los entrevistados califican su vida con un 8.

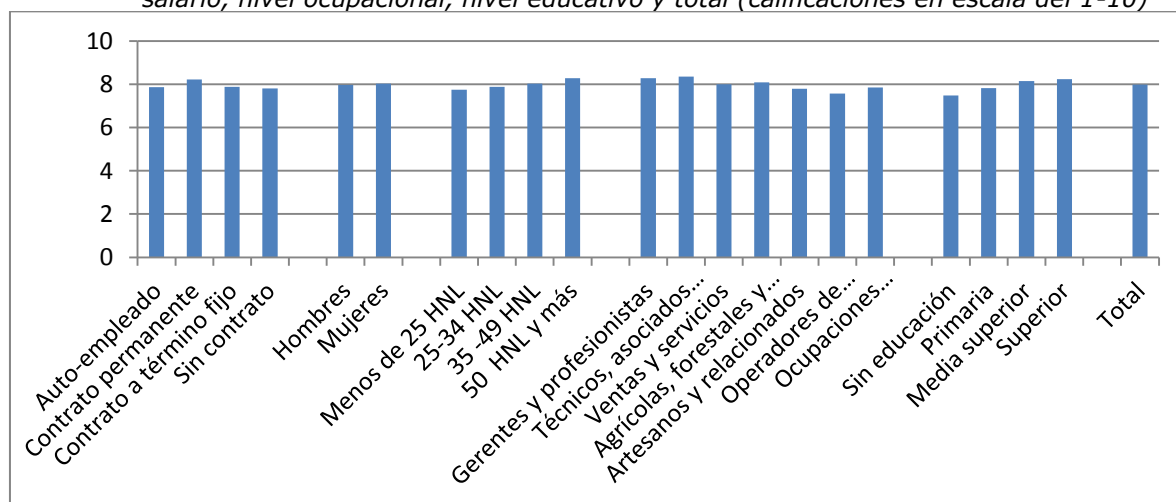
Gráfica 23 Porcentaje de trabajadores que indican qué tan satisfechos están con su vida como un todo



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Los grupos difieren con respecto a su satisfacción con la vida como un todo aunque todos ellos promedian calificaciones mayores a 7. El gráfico 24 muestra un desglose en muchos grupos. Los trabajadores con contratos permanentes están en promedio más satisfechos con la vida. Las mujeres parecen estar un poquito más satisfechas que los hombres. Los trabajadores con ganancias mayores a las 35 Lempiras por hora están más satisfechos que aquellos con salarios menores. Los gerentes, profesionistas, técnicos, asistentes administrativos y trabajadores agrícolas promedian calificaciones altas. Los trabajadores con mayor educación están más satisfechos que los grupos sin educación o con solo primaria. Para explicar la variación en la satisfacción con la vida, sin embargo, sólo el nivel educativo y los salarios contribuyen a la explicación (modelo incluido en el Apéndice)

Gráfico 24 Promedio de satisfacción con la vida como un todo, por status del empleo, género, salario, nivel ocupacional, nivel educativo y total (calificaciones en escala del 1-10)



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator Honduras, 2012, datos ponderados (N=1327)

Apéndice 1 Listado de títulos ocupacionales

Código ISCO0813	Título ocupacional	Frecuencia
1219050000000	Gerente del departamento de servicios administrativos	1
1330010000000	Gerente de informática	1
1345030000000	Director de centro de educación secundaria	5
2166010000000	Diseñador gráfico	1
2221990000000	Otros enfermeros	50
2310120000000	Profesor de enseñanza superior: otras materias	30
2310260000000	Profesor universitario: otras materias	3
2320990000000	Profesor de formación profesional: otras materias	22
2330990000000	Otros profesores de educación secundaria	81
2341010000000	Profesor de enseñanza primaria	54
2411010000000	Contador	72
2423010000000	Orientador laboral	1
2522010000000	Administrador de sistemas informáticos	1
2631010000000	Economista	1
3313990000000	Gerente de contabilidad para otros clientes	35
3343010000000	Secretario administrativo	1
4110040000000	Administrativo de marketing	2
4120060000000	Secretario	55
4211010000000	Cajero de banco	25
4312020000000	Administrativo de finanzas	1
5142010000000	Esteticista	1
5211010000000	Vendedor en puesto	57
5211020000000	Vendedor de mercado	44
5212010000000	Vendedor ambulante de alimentos	55
5414010000000	Guardia de seguridad	66
6111030000000	Trabajador de explotación agrícola	25
7112010000000	Albañil de construcción	52
7113070000000	Cantero de la construcción	49
7115010000000	Carpintero	55
7511010000000	Carnicero	1
8189990000000	Otro operador de maquinaria de planta de papelería	55
8331010000000	Conductor de autobús público	52
9111010000000	Empleado de la limpieza doméstica	93
9520010000000	Vendedor ambulante, excepto alimentos	55
9520130000000	Vendedor de periódicos	51
9611010000000	Basurero	55
9613010000000	Barrendero	53
9622010000000	Reparador	51
	No incluidos	15
	Total	1327

Apéndice 2 Regresiones

Variable dependiente: salario neto

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constante	4,839	2,231		2,169	,030
Empleados con contrato permanente	13,106	2,011	,183	6,516	,000
Nivel educativo	13,964	,828	,449	16,871	,000
Mujeres	-4,566	1,663	-,063	-2,745	,006
Empresa 1-5 trabajadores	-,276	1,929	-,004	-,143	,886
Empresa 6-10 trabajadores	3,273	2,481	,032	1,319	,187
Empresa 11-20 trabajadores	6,258	2,613	,057	2,395	,017
Tenencia	,556	,062	,204	9,030	,000
N	1317				
R-cuadrada	0,355				

Variable dependiente: Salario en o por encima del salario mínimo aplicable sí/no

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Índice de informalidad	,206	,061	11,371	1	,001	1,229
Empresa 1-5 trabajadores	-,194	,188	1,060	1	,303	,824
Empresa 6-10 trabajadores	,508	,248	4,192	1	,041	1,663
Empresa 11-20 trabajadores	,349	,279	1,566	1	,211	1,417
Empleados con contrato permanente	-,325	,067	23,228	1	,000	,722
Nivel educativo	,183	,124	2,175	1	,140	1,201
Mujeres	-,892	,160	31,090	1	,000	,410
Viven con pareja	,042	,181	,053	1	,818	1,042
Viven con hijos	,616	,197	9,820	1	,002	1,852
Edad	,007	,006	1,480	1	,224	1,007
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	,055	,008	49,447	1	,000	1,056
Constante	-1,828	,410	19,896	1	,000	,161
N	1273					
-2 Probabilidad	1251,35					

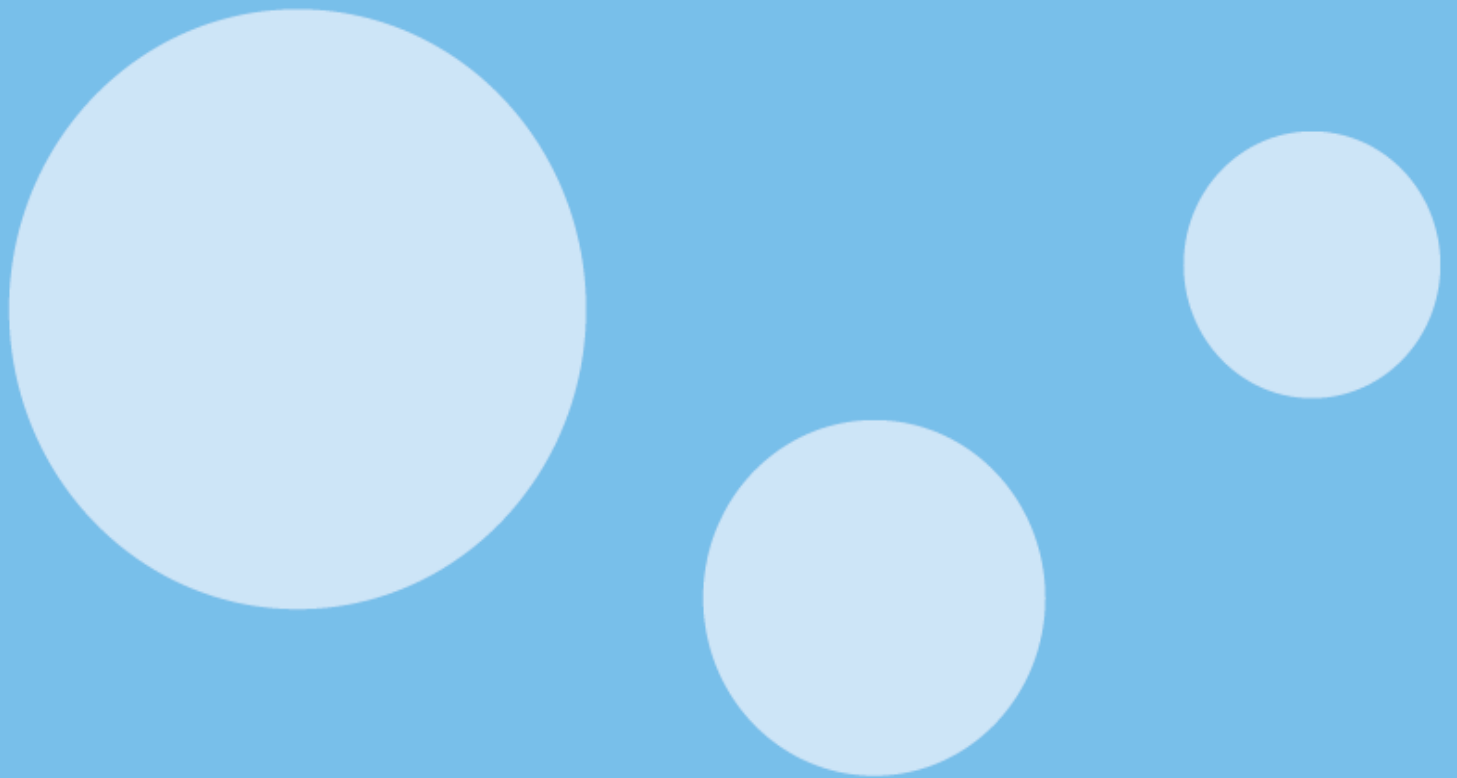
Variable dependiente: Cubierto por contrato colectivo sí/no (se excluye no respondidos)						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Empleados con contrato permanente	,503	,514	,958	1	,328	1,654
Nivel educativo	,649	,230	7,920	1	,005	1,913
Mujeres	-,002	,321	,000	1	,996	,998
Empresa 1-5 trabajadores	,224	,520	,186	1	,667	1,251
Empresa 6-10 trabajadores	,084	,473	,032	1	,859	1,088
Empresa 11-20 trabajadores	,880	,430	4,193	1	,041	2,410
Tenencia	,000	,012	,001	1	,978	1,000
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	-,023	,015	2,386	1	,122	,977
Constante	-1,596	,785	4,132	1	,042	,203
N	256					
-2 Probabilidad	264,909					

Variable dependiente: Satisfacción con la vida como un todo (1-Insatisfecho a 10-satisfecho, se excluyen valores 1 y 10 en el análisis)					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constante)	7,388	,218		33,953	,000
Empleados con contrato permanente	-,027	,118	-,009	-,227	,821
Nivel educativo	,109	,054	,086	2,033	,042
Mujeres	-,038	,101	-,013	-,371	,710
Gana menos de 25 HNL por hora	-,349	,159	-,105	-2,199	,028
Gana 25-34 HNL por hora	-,317	,153	-,102	-2,079	,038
Gana 35-49 HNL por hora	-,219	,154	-,064	-1,426	,154
Viven con pareja	-,032	,120	-,011	-,265	,791
Viven con hijos	,052	,130	,018	,405	,686
Edad <29	,015	,116	,005	,131	,896
Edad 30-39	,096	,073	,120	1,303	,193
Edad 40-49	-,059	,071	-,075	-,837	,403
N	988				
R-cuadrada	,029				

Wage Indicator Foundation

Plantage Muidergracht 12
1018 TV Amsterdam
The Netherlands

office@wageindicator.org



WageIndicator.org