

## Brecha salarial en Honduras

La Encuesta de Hogares Permanente de Propósitos Múltiples (EHP del Instituto Nacional de Estadística de Honduras, en 2019, reseña que el 51.7% de la población son mujeres y el 48.3% hombres, aun cuando la mayoría de la población hondureña son mujeres, el World Economic Forum (WEF por sus siglas en inglés) afirma ese mismo año, que “al ritmo actual de progreso para cerrar la brecha de género en los ámbitos de la política, la economía, la salud y la educación, todavía faltan 99,5 años para alcanzar el objetivo”. Por ello es necesario la aplicación efectiva de la remuneración por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres.

De acuerdo a la Encuesta referida, del total de 2,207,901 hogares, el ingreso per cápita a nivel nacional es de L. 3,563.00 por mes; sin embargo, según la tabla de salario mínimo 2020 el promedio es de L. 10,022.04. Esto demuestra que muchos hogares hondureños sobreviven con menos del salario mínimo, limitando el desarrollo integral de las familias. Además, el Informe de país, sección Honduras, elaborado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, afirma que las mujeres perciben casi la mitad del salario en comparación a los hombres.

La discriminación salarial indirecta es más sutil y más difícil de detectar. Se puede manifestar en diferentes estructuras y prácticas habituales que incluye, por ejemplo, la forma en que se estructura los salarios y la ponderación relativa en la remuneración global de los cargos superiores o de las primas con las que se recompensan las largas horas de presencia continua en el centro de trabajo. En tales situaciones, las mujeres tienen mayor probabilidad de ser penalizadas como consecuencia de sus responsabilidades familiares<sup>1</sup>.

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», propone como indicador principal comparar el «ingreso promedio por hora de empleadas y empleados. Las dos medidas que más se utilizan para determinar la brecha salarial de género basada en la media (como en el cálculo anterior) y «la brecha salarial de género basada en la mediana», que compara el valor central de la distribución salarial de las mujeres con el valor central de la distribución salarial de los hombres. También se observan más diferencias cuando se hacen comparaciones utilizando salarios mensuales en lugar de salarios por hora. Empleando estas cuatro combinaciones diferentes (media o mediana de salarios y salarios por hora o por mes), estimaciones mundiales de la OIT calculan una brecha desfavorable para las mujeres entre el 16 por ciento y el 22 por ciento, dependiendo de la medida utilizada. La brecha salarial de género del 22 por ciento se obtiene utilizando la mediana de los salarios mensuales<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> OIT.2019. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_712957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf)

<sup>2</sup> OIT.2019. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_712957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_712957.pdf)

En 2019, cálculos publicados por un informe de Análisis de Género en Honduras, indicaba que el índice de brecha de género en el mercado laboral de Honduras fue de 0.53 en 2017. Esto significa una brecha de género en el pago de aproximadamente el 47%, es decir, el ingreso promedio de mujeres es un 47% más bajo que el ingreso de los hombres en Honduras. Hace 25 años, el salario promedio de las mujeres con respecto al de los hombres era 48.7% en la industria manufacturera, 41.2% en el comercio, y 57% en servicios comunales y personales (López de Mazier, Armida, 1997, p.236). Así que no se ha cambiado mucho desde 1993<sup>3</sup>.

No obstante, la Secretaría del Trabajo, calculó para el año 2018, que el ingreso promedio de las mujeres es de L.7,136.00 y para los hombres de L.5,891.00 en el sector privado, lo cual indica que de acuerdo a la brecha salarial el ingreso promedio es favorable para la mujer, siendo este de 9.55% mayor. Esto evidencia la necesidad de analizar el mercado de trabajo de una manera más expedita desde el organismo rector de las políticas de empleo de Honduras, ya que los resultados difieren abismalmente de las tendencias mundiales del trabajo, que consideran que aún faltan décadas para alcanzar la igualdad de género en el salario. Es posible que los rubros con más salario alteren los promedios nacionales, como puede verse en los cuadros siguientes.

<b>Cuadro No. Ingreso promedio de las mujeres ocupadas por categoría ocupacional, según nivel educativo. Honduras – 2019 Ingresos expresados en lempiras</b>						
<b>Ingreso Promedio</b>				<b>Total</b>		
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Diferencia salarial</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	
<b>Total Nacional</b>	<b>6,038</b>	<b>6,407</b>	<b>6.11%</b>	<b>8,139</b>	<b>7,159</b>	<b>13.69%</b>
<b>Urbano</b>	7,197	8,952	24.39%	8,945	9,326	4.26%
<b>Distrito Central</b>	8,598	10,971	27.6%	10,688	12,188	14.03%
<b>San Pedro Sula</b>	8,035	11,135	38.58%	9,840	11,733	19.24%
<b>Resto urbano</b>	6,522	7,894	21.04%	8,048	7,844	2.6%
<b>Rural</b>	3,572	3,449	<b>3.57% favorable</b>	5,403	3,449	56.65%
Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019						

<sup>3</sup> Programa de la Unión Europea. Realización de un análisis de género en Honduras. Informe Final. Proyecto No. 2018/399258. Página 22. <https://oqconsulting.eu/wp-content/uploads/2019/07/2018-399258-Realizaci%C3%B3n-de-un-an%C3%A1lisis-de-g%C3%A9nero-de-Honduras-Informe-Final.pdf>

**Ingreso promedio de las mujeres ocupadas por categoría ocupacional, según nivel educativo. Honduras – 2019**  
Ingresos expresados en lempiras

Sector asalariado público			Sector asalariado privado			
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
Total Nacional	11,854	13,867	16.98% menos	7,860	6,568	16.44% más
Urbano	12,733	15,818	24.23% menos	8,647	8,637	0.12% más
Distrito Central	13,586	17,888	31.65% menos	10,141	11,009	8.56% menos
San Pedro Sula	13,585	29,455	116.87% menos	9,823	11,127	13.28% menos
Resto urbano	12,095	13,220	9.3% menos	7,795	7,360	5.91% más
Rural	9,133	9,738	6.62% menos	4,674	3,842	21.66% mas

Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019

**Ingreso promedio de las mujeres ocupadas por categoría ocupacional, según nivel educativo. Honduras – 2019. Ingresos expresados en lempiras.**

Doméstico			Cuenta propia			
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
Total Nacional	3,797	5,245	38.14%menos	3,823	5,258	37.54% menos
Urbano	4,159	7,205	73.24%menos	4,756	8,262	73.72%menos
Distrito Central	5,138	6,886	34.02%menos	5,119	8,433	64.74%menos
San Pedro Sula	5,676	10,779	89.9%menos	5,169	9,761	88.84%menos
Resto urbano	3,638	5,176	42.28%menos	4,570	7,980	74.62%menos
Rural	3,034	4,009	32.14%menos	2,516	2,503	0.52% más

Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019

Por nivel educativo, es la categoría sin escolaridad la que presenta una leve mejora para las mujeres

Nivel Educativo	Ingreso Promedio			Total		
	mujeres	Hombres	Diferencia	mujeres	Hombres	Diferencia
<b>Sin Nivel</b>	2,533	2,507	1.03% más	3,353	3,222	4.07% más
<b>Primaria</b>	3,617	4,474	23.69% menos	4,808	5,024	4.49% menos
<b>Secundaria</b>	6,390	7,777	21.71% menos	7,272	8,343	14.73% menos
<b>Superior</b>	12,549	19,076	52.01% menos	13,339	17,348	30.05% menos
<b>No sabe, no responde</b>	6,306	7,083	12.32% menos	9,286	6,933	33.94% más

Elaboración propia con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, 2019

La OIT y la CEPAL coinciden que, si bien la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido en la región, aún se observa que el salario promedio de estas últimas es menor, sobre todo en los niveles educativos más bajos. Según estimaciones recientes, por cada hora trabajada las mujeres reciben ingresos laborales que son, en promedio, 17% inferiores a los de los hombres que tienen la misma edad, educación, presencia de niños en el hogar, presencia de otros generadores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo (OIT, 2019a)<sup>4</sup>.

Aunado a eso, deben analizarse dos factores. Uno el salario mínimo vigente en Honduras no cubre la canasta básica, aún con las bonificaciones independientes del salario mínimo que alcanzan muchas personas trabajadoras de maquila; muchas trabajadoras laboran largas jornadas para poder ganar horas extras, lo que ocasiona serios daños en su salud física y mayores niveles de stress.

En Honduras hay varios regímenes de trabajo, autorizados por las autoridades. Por ejemplo, lo que se denomina jornadas 4x4, donde las trabajadoras laboran alrededor de 12 o más horas de manera continua y descansan cuatro días o tres, además del salario por horas. En opinión de la defensora de derechos laborales, la modalidad por horas se aplica especialmente en call center o centros de llamadas. Pero las jornadas 4 x 4 o 4 x 3, si es común en muchas maquilas hondureñas, ocasionando graves repercusiones a las trabajadoras en la salud, posiblemente represente mejores salarios que una jornada ordinaria pero el costo en la salud e higiene ocupacional es dañino.

<sup>4</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, 2019.

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf)

Dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), aseguran que estas modalidades han precarizado aún más el trabajo, ya que muchos empleadores prefieren la contratación por hora para pagar menos y no reconocer derechos adquiridos por los trabajadores como el aseguramiento social, vacaciones y prestaciones laborales<sup>5</sup>.

Fuentes:

[https://www.ine.gob.hn/publicaciones/Hogares/EPHPM\\_2019/Resumen%20ejecutivo2019.pdf](https://www.ine.gob.hn/publicaciones/Hogares/EPHPM_2019/Resumen%20ejecutivo2019.pdf)

<https://sde.gob.hn/2018/01/09/5592/>

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Honduras2019.pdf>

<http://cgthonduras.org/?p=2077>

<https://es.weforum.org/press/2019/12/gggr20-33b4437b58/>

---

<sup>5</sup> ALAINET.ORG. Honduras-CA: ¿Vida después de la maquila? 27 de febrero de 2020. <https://www.alainet.org/es/articulo/204943>