

Economía y trabajo en Honduras

WIM DIERCKXSENS / PAULO CAMPANARIO



*Colección CODICES
(Ciencias Sociales)*



editorial
guaymuras

LA CRISIS DE LA REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO EN HONDURAS EN EL CONTEXTO CENTROAMERICANO

Este trabajo constituye una profundización de nuestro planteamiento⁽¹⁾ en "Raíces Históricas de la Crisis Salvadoreña" publicado en el número 8 de la "Revista Centroamericana de Economía"⁽²⁾. El objetivo del análisis es hacer un diagnóstico de la inestabilidad de la reproducción de la fuerza de trabajo como condicionante de la inestabilidad de la reproducción del sistema económico y social. Introducimos ahora nuevos aspectos en el análisis, que dan más fuerza interpretativa para el caso hondureño. Para lograr llevar a cabo la investigación hemos tenido que recurrir a un material estadístico jamás explorado en el país, principalmente en cuanto a la rotación de la fuerza de trabajo. Con este material hemos llegado a algunas conclusiones que vienen a subrayar nuestro planteamiento original acerca de la sustituibilidad de la fuerza de trabajo.

Ya sabemos que la crisis de empleo la podemos medir de manera aparential con la tasa de

(1) Wim Dierckxsens y Paulo Campanario son Director y Profesor, respectivamente, del Postgrado Centroamericano en Economía y planificación del Desarrollo.

(2) Wim Dierckxsens y Paulo Campanario, "Raíces Históricas de la Crisis Salvadoreña" en Revista Centroamericana de Economía; año 3, No.8, Tegucigalpa, 1982; página 125 a 184.

desempleo. Cuando analizamos este indicador en Honduras, observamos durante los últimos años una contracción muy fuerte del mercado de trabajo, ya que CONSUPLANE señala que, "la desocupación abierta que en 1972 afectaba apenas 7.3 por ciento del total de la fuerza de trabajo, se incrementó en 1982 a 20.6 por ciento"⁽³⁾, o sea, casi se triplicó. Aunque la Encuesta de Fuerza de Trabajo realizada en 1982 para Tegucigalpa y San Pedro Sula llegaba para estas ciudades a una estimación algo más baja del desempleo (15 por ciento), al mismo tiempo señala que más del 38 por ciento de los desocupados tenían un año o más de estar buscando trabajo⁽⁴⁾. El citado documento de CONSUPLANE observa que el desempleo creciente afecta los niveles de ingreso y las condiciones de trabajo de manera negativa. Así, se explica que el nivel de subempleo de los ocupados alcanzaba en 1982 el 57 por ciento, lo que significa que el desempleo equivalente derivado de este subempleo alcanzaba en ese año un 22.8 por ciento y el desempleo total (sumando el desempleo abierto y el equivalente) un 43.4 por ciento. Estos datos reflejan claramente la magnitud de la crisis de empleo en la coyuntura de los ochenta, crisis que es, como ya hemos afirmado en el artículo mencionado, una crisis de la reproducción de la fuerza de trabajo y, en consecuencia, del sistema socio-económico.

Una contracción en el mercado de trabajo acompañado de una elevada sustituibilidad de la fuerza de trabajo para amplios sectores de la población activa significan una creciente inestabilidad de

(3) CONSUPLANE, "Plan del sector trabajo 1983-1986", Tegucigalpa, octubre de 1982, página 1.

(4) Dirección General de Estadísticas y Censos. "Encuesta de Fuerza de Trabajo", Tegucigalpa, 1982.

empleo y una inseguridad económica y social para sectores cada vez más amplios de la población. De esta manera se cierra la perspectiva de un mayor bienestar económico y social y, por ende, se hace real una crisis socio-política cada vez más profunda que impide cualquier proyecto reformista por parte del grupo que hegemoniza el poder político. Haremos a continuación un análisis más detallado del carácter estructural de la crisis hondureña en el contexto centroamericano o sea, haremos un diagnóstico de la inestabilidad de la reproducción de la fuerza de trabajo como condicionante de la inestabilidad de la reproducción del sistema económico y social.

Ya señalamos en nuestro artículo anterior que las altas proporciones de no-asalariados en los países sub-desarrollados indican que amplios sectores de la población producen en condiciones de productividad que se encuentran muy por debajo de la media del sector controlado por los capitalistas. De ello resultan los niveles de vida muy bajos que apenas permiten subsistencia de las gentes y las obligan a buscar fuentes alternativas de reproducción, presionando de este modo, sobre el mercado de trabajo, controlado por el sector capitalista. El sector de la población activa que trabaja por cuenta propia funge, entonces, como superpoblación relativa que ejerce presión para entrar en las filas de los asalariados.

En esta sustituibilidad de los asalariados por no-asalariados, la edad de los activos juega un papel fundamental. En efecto, cuanto mayor la proporción de superpoblación relativa, el sector capitalista (que contrata asalariados), se encuentra en mejores condiciones de reclutar a los más aptos. Dadas las condiciones de desarrollo débil de las fuerzas productivas y el nivel bajo de calificación

exigido en los países en cuestión, la selección de los trabajadores más aptos o más productivos redundará, en principio, en la escogencia de los más jóvenes. La sustituibilidad no sólo implica que los trabajadores más jóvenes tienden a ser incorporados a las empresas capitalistas, sino también que los más viejos y menos productivos tienden a ser echados de dichas empresas para ser sustituidos por los más jóvenes. A los obreros más viejos no les queda otra opción que trabajar por su cuenta a falta de otra alternativa viable de supervivencia.

Ello no significa que en las edades más jóvenes no existan trabajadores por cuenta propia; al contrario, su número relativo es alto, pero, en las edades más avanzadas, es mayor aún, por los motivos expuestos. Por ello, conforme aumente la proporción global de asalariados en un país, no sólo tiende a disminuir la capacidad del sistema de sustituir la fuerza de trabajo más vieja y más desgastada por otra más joven y más apta para el trabajo, sino que, además, disminuye esta capacidad en todas las edades. Al disminuir el porcentaje de no-asalariados tiende a reducirse la presión sobre el mercado de trabajo y si este fenómeno se produce hasta en las edades productivas más avanzadas, la estabilidad del empleo aumenta y, en consecuencia, la estabilidad económica y social de la clase trabajadora mejora.

En el Cuadro I observamos que la relación salarial, expresión básica de la relación capitalista, se encuentra más desarrollada en Costa Rica (con casi 75 por ciento de asalariados sobre toda la población activa) y más atrasada en Honduras (con apenas 44 por ciento). Si bien es cierto que desde el censo de los cincuenta hasta el de los setenta la relación salarial se ha incrementado en un 50 por

ciento, Honduras continúa siendo el país más atrasado del área.

Cuadro I

Porcentajes de asalariados entre la población económicamente activa por años censales en Centroamérica y Panamá

PAISES	1950	1970(*)
Costa Rica	68.5	73.5
El Salvador	57.3	48.5
Guatemala	40.0	48.0
Honduras	31.4	44.0
Nicaragua	55.6	58.1
Panamá	36.7	55.2

(*) Alrededor del año 1970

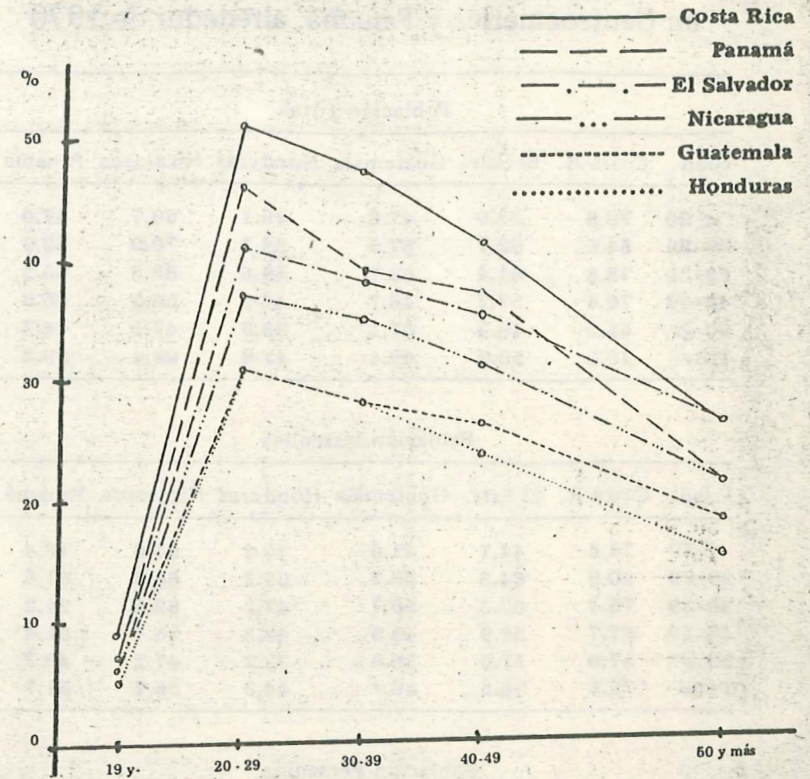
Fuente: OIT, Anuario Estadístico, años escogidos.

En el Gráfico I se ve claramente que conforme aumenta la edad, tienden a disminuir las probabilidades de asalariarse, en todos los países del área o, lo que es lo mismo, aumenta el riesgo de ser sustituido como asalariado y de ser desplazado hacia el nexo no-capitalista. Queda evidente, además, que, para todas las edades, las probabilidades de asalariarse son máximas en Costa Rica y mínimas en Honduras, lo que quiere decir que a cualquier edad la posibilidad de ser sustituido como asalariado y de ser desplazado hacia el nexo no-capitalista es máxima en Honduras y mínima en Costa Rica, en el área centroamericana y Panamá.

La primera conclusión que podemos sacar de esta información es que la estabilidad del empleo asalariado y con ello, en última instancia, la seguridad económica y social en Costa Rica están relativamente garantizadas. Las altas proporciones de no-asalariados por edad en Honduras (véase los cuadros II A y II B) indican una gran capacidad sustitutiva en todas las edades o sea, una presión elevada sobre el mercado de trabajo (asalariados). Las altas proporciones de no-asalariados indican, sin embargo, al mismo tiempo, un desarrollo desigual de la relación salarial en el espacio (véase Cuadro III) y la concentración de los no-asalariados en zonas aisladas del mercado y del capital, hecho que resta fuerza a la capacidad sustitutiva. Estos trabajadores independientes y aislados, en otras palabras, entran con poca fuerza en el mercado de trabajo y se conservan mientras no penetre el capital en dichas zonas.

Gráfico I

Tasas de actividad de la población asalariada, controladas por grandes grupos de edad. Centroamérica y Panamá, alrededor del año 1970.



Fuente: OMUECE-70, CELADE - Naciones Unidas.

Cuadro II

A. Porcentajes de asalariados de la población económicamente activa por sexo y edad en Centroamérica y Panamá, alrededor de 1970

Población Total						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	79.8	38.0	47.0	46.1	60.7	57.0
20-29	84.6	62.7	57.5	58.1	70.0	68.9
30-39	78.8	61.4	52.1	49.6	63.8	60.2
40-49	70.4	57.7	46.7	42.9	56.5	56.6
50 >=	58.5	49.3	37.1	33.3	47.1	44.2
Total	76.5	53.0	49.4	47.8	61.4	59.2

Población Masculina						
Edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	74.5	44.7	41.0	40.2	54.6	43.4
20-29	80.9	64.3	53.7	53.3	66.3	61.6
30-39	75.4	62.3	50.7	47.2	62.8	54.2
40-49	67.7	58.9	45.5	42.3	56.4	51.4
50 >=	57.0	51.0	36.6	33.2	47.2	40.3
Total	72.5	56.5	46.4	44.3	58.7	51.7

Población Femenina						
Edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	97.7	29.7	78.6	76.6	81.3	84.4
20-29	96.2	59.0	78.5	76.3	80.9	87.2
30-39	92.6	58.4	61.4	60.1	67.4	78.4
40-49	86.4	52.6	55.0	45.8	56.9	74.9
50 >=	73.7	40.8	40.9	33.9	46.9	63.9
Total	93.2	44.3	68.1	64.4	71.1	80.7

Fuente: CELADE, OMUECE, 1970, San José, Costa Rica.

Cuadro II

B. Porcentajes de trabajadores por cuenta propia de la PEA por sexo y edad en Centroamérica y Panamá, alrededor de 1970

Población Total						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	2.8	6.2	16.6	7.4	11.7	22.2
20-29	9.4	19.9	32.4	26.9	20.4	27.9
30-39	18.6	31.3	43.8	39.0	31.1	37.2
40-49	27.3	35.9	50.1	44.2	37.7	40.1
50 >=	38.1	41.5	59.2	51.1	46.0	52.2
Total	16.7	23.3	37.7	31.0	27.3	34.8

Población Masculina						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	3.4	8.6	17.7	7.2	12.5	30.6
20-29	11.5	23.5	35.0	29.2	22.0	35.5
30-39	22.0	32.6	45.2	40.5	31.6	43.8
40-49	29.9	35.7	51.5	44.4	37.3	45.8
50 >=	39.7	41.8	59.7	50.7	45.4	56.7
Total	19.5	29.9	39.6	32.0	28.1	42.1

Población Femenina						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	0.7	3.3	10.7	8.6	9.3	5.3
20-29	2.7	11.4	17.9	18.6	15.6	8.9
30-39	6.1	26.5	34.6	32.1	29.3	17.0
40-49	12.1	36.8	39.7	43.6	39.3	20.0
50 >=	22.1	40.3	54.9	54.1	48.6	31.3
Total	5.3	14.5	26.1	26.4	24.0	13.6

Fuente: CELADE, OMUECE 1970, San José, Costa Rica.

Cuadro III

Honduras
Generalización de las relaciones salariales
por departamentos

Departamentos	1961	1974	Departamentos	1961	1974
Cortés	56	70	Santa Bárbara	40	35
Islas de la Bahía	50	65	Copán	32	34
Francisco Morazán	53	61	Colón	36	30
Yoro	42	46	Valle	27	28
Atlántida	50	45	Olancho	28	27
Choluteca	41	44	Ocotepeque	29	25
La Paz	27	40	Gracias a Dios	22	21
Comayagua	31	40	Intibucá	20	19
El Paraíso	36	39	Lempira	20	13

Fuente: Censo Nacional de Población 1961 y 1974.

La reproducción de estos trabajadores independientes y aislados, entonces, tiende a prolongarse en el tiempo y por más pobre que sea su condición económica, ésta tiende a ser más o menos estable y de cierta manera auto-sostenida. Pero, el crecimiento vegetativo de la población, en estas regiones, no puede ser absorbido en las mismas condiciones, lo que implica la transformación de las mismas en zonas de expulsión de población, la cual se dirige hacia lugares en que el capitalismo la puede contratar (asalaramiento) o en que pueda trabajar por cuenta propia, principalmente en servicios ("marginales"). En el Cuadro I podemos observar que el desarrollo del capital en Honduras ha profundizado la relación salarial en las zonas ya

desarrolladas y no ha significado una expansión de la relación salarial hacia las zonas más atrasadas del país. Esto quiere decir que, además de la frágil estabilidad económica en las zonas más atrasadas, la expansión del capital en Honduras ha generado, durante las últimas décadas, ciertas perspectivas de empleo en las zonas desarrolladas. De este modo tenemos contradictoriamente que, en Honduras, el país de mayor capacidad substitutiva, encontramos ciertas perspectivas, aunque frágiles, de estabilidad económica y social, perspectivas que se agotan asimismo en la medida en que se cierran las posibilidades de empleo. Esta crisis se anunció al finalizar la década de los setenta como ya vimos al comienzo de este artículo.

En El Salvador, como vimos en nuestro artículo anterior, encontramos que aproximadamente la mitad de la población activa está asalariada desde hace décadas. La acumulación del capital en este país no ha significado entonces una expansión progresiva del empleo asalariado, o sea, no ha generado mayores perspectivas de empleo. Al mismo tiempo, observamos un desarrollo más o menos igual de la relación salarial en todo el país: existe allí un desarrollo relativamente homogéneo del capital por zona socio-económica. La proporción de no-asalariados alcanza aproximadamente el cincuenta por ciento en todos los departamentos, indicando un alto grado de sustituibilidad en todo el territorio y sin perspectivas de nuevas fuentes de empleo asalariado. La perduración de esta situación durante décadas cierra las perspectivas para un mayor bienestar económico y social de amplias masas de la clase trabajadora, dentro del régimen establecido y significa la crisis del mismo. No estudiaremos esta crisis ahora, pues la consideramos suficientemente tratada en nuestros esfuerzos anteriores.

Hasta aquí hemos tratado la sustituibilidad de la fuerza de trabajo asalariada como si esta fuese una sola clase, homogénea. Entraremos en un nuevo aspecto que se refiere a la segregación relativa de los mercados de trabajo. En la medida en que los hombres ocupan puestos de trabajo diferentes que las mujeres, existe una segregación relativa de sus mercados de trabajo. La sustituibilidad de la fuerza de trabajo femenina depende, entonces, básicamente, del ejército de reserva femenino y lo mismo ocurre con los hombres.

Ahora bien, la sustituibilidad de la fuerza de trabajo femenina expresada globalmente por la relación existente entre no-asalariados y asalariados, tiene una particularidad. Las amas de casa, estadísticamente consideradas como población inactiva, trabajan bajo una relación no salarial y parte de ellas ejercen presión sobre el mercado de trabajo femenino. Como este mercado es más restringido que el de los hombres, la presión sobre el mercado de trabajo femenino tiende a ser mayor y con ello la sustituibilidad de la fuerza de trabajo femenina. El resultado es que las mujeres, como tendencia, solo pueden vender su fuerza de trabajo en el primer período de la vida activa y, pasada determinada edad, tienen que recurrir a trabajos por su cuenta más a menudo que los hombres (véase *Cuadro II (A y B)*).

Seguiremos ahora con la sustituibilidad diferencial por zonas geográficas ya que veremos que este análisis nos echará más luz sobre la estabilidad económica y social de la clase trabajadora y de la estabilidad política de los países del área. Al analizar las tasas de actividad por categoría de ocupación en las zonas rurales y urbanas puede observarse (en los *cuadros IV A y B*) que en Panamá las

probabilidades de asalariarse son máximas en las zonas urbanas y mínimas en las zonas rurales, fenómeno único en el área. En Costa Rica, dichas probabilidades son relativamente altas tanto en las zonas urbanas como en las rurales y en Honduras bajas en ambas zonas. ¿Qué es lo que sucede entonces?

Cuadro IV

A. Tasas de actividad por edad y categoría de ocupación en zonas urbanas de Centroamérica y Panamá alrededor de 1970

Total						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	9.2	14.2	10.3	9.1	6.8	9.0
20-29	60.8	69.8	54.4	55.6	52.9	68.9
30-39	63.2	66.0	55.3	59.3	56.4	68.8
40-49	59.2	64.2	54.5	56.5	55.2	66.8
50 ≥	39.8	50.6	45.7	42.2	39.9	44.0
Total	30.8	36.8	29.4	27.8	25.0	33.9

Asalariados						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	8.7	7.3	6.3	7.4	5.6	8.1
20-29	55.0	49.9	36.1	45.3	42.0	60.2
30-39	53.3	43.9	31.8	39.8	38.0	55.2
40-49	44.1	39.9	27.2	33.7	32.4	49.9
50 ≥	25.6	25.8	16.5	20.6	19.8	28.7
Total	25.6	22.7	16.5	19.5	17.2	27.4

Cuenta Propia

edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
<20	0.2	0.9	1.7	0.6	0.7	0.6
20-29	4.5	9.9	14.7	6.9	8.9	7.8
30-39	9.1	16.9	21.8	13.3	16.1	12.3
40-49	13.7	19.9	25.7	15.2	20.2	14.8
50 ≥	12.8	19.4	27.4	15.2	17.9	13.4
Total	4.4	7.8	10.6	5.3	6.6	5.7

Fuente: CELADE, OMUECE 1970, San José, Costa Rica.

Cuadro IV

B. Tasas de actividad por edad y categoría de ocupación en zonas rurales de Centroamérica y Panamá, alrededor de 1970

Total						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	12.5	21.2	12.6	11.6	11.4	11.4
20-29	58.3	62.1	50.1	50.7	49.3	59.9
30-39	56.8	58.0	51.7	52.3	50.2	59.8
40-49	56.8	57.2	53.3	53.0	51.6	59.7
50 ≥	40.1	53.5	48.5	47.1	46.9	52.1
Total	29.9	36.5	28.8	27.2	26.5	31.4

Asalariados

edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	14.1	6.6	4.6	3.5	5.5	3.7
20-29	72.7	31.4	22.3	19.8	27.8	24.1
30-39	69.7	31.5	22.8	18.2	27.2	19.9
40-49	62.4	29.5	21.4	16.5	25.5	17.1
50 ≥	43.4	23.9	15.5	11.4	19.4	10.2
Total	34.4	16.0	11.5	8.8	13.4	10.1

Cuenta Propia

edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	0.4	1.3	2.3	1.0	1.5	3.8
20-29	7.1	16.3	20.7	19.7	13.2	32.4
30-39	13.4	21.8	26.7	27.2	19.2	37.9
40-49	18.6	23.8	30.5	29.4	22.2	40.7
50 ≥	21.6	24.7	31.6	28.0	23.4	40.5
Total	5.9	9.4	12.4	10.6	8.2	18.2

Fuente: CELADE, OMUECE 1970, San José, Costa Rica.

Cuadro V

Porcentajes de asalariados de la población económicamente activa por edad y zona en Centroamérica y Panamá alrededor de 1970

Capital						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	96.1	75.3	90.0	81.3	89.5	93.4
20-29	93.2	89.6	86.8	84.9	86.6	91.7
30-39	85.6	80.8	75.0	73.2	77.4	86.5
40-49	77.8	72.8	66.6	64.7	68.4	82.0
50 ≥	68.0	67.1	58.6	53.0	59.2	76.5
Total	85.7	79.7	77.8	75.0	78.3	87.0

Urbano						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	93.8	51.3	61.2	81.3	82.7	89.7
20-29	90.4	71.5	66.5	81.5	79.4	87.2
30-39	84.3	66.6	57.5	67.1	67.4	80.3
40-49	74.5	62.2	49.9	59.7	58.7	74.7
50 ≥	64.4	51.0	36.2	48.0	49.6	65.3
Total	83.3	61.7	56.0	70.1	68.8	80.8

Rural						
edad	Costa R.	El Salv.	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
< 20	72.3	31.0	36.5	30.2	48.1	32.9
20-29	78.2	50.5	44.5	39.0	56.4	40.2
30-39	73.1	54.3	44.0	34.7	54.2	33.3
40-49	65.2	51.5	40.2	31.1	49.2	28.7
50 ≥	52.1	44.6	32.1	24.2	41.4	19.6
Total	70.2	43.8	39.9	32.5	50.7	32.0

Fuente: CELADE, OMUECE, 1970, San José, Costa Rica.

En el *Cuadro V* puede observarse claramente que, en todos los países, la proporción de asalariados siempre es mayor en las zonas urbanas que en las rurales, pero en ningún país esta diferencia resulta tan marcada como en Panamá. Lo anterior indica que la elevada proporción de no -asalariados en las zonas rurales de Panamá no ejerce tanta presión sobre el mercado de trabajo en las ciudades sino básicamente en el campo. En Panamá encontramos, entonces, una situación de alta sustituibilidad de la fuerza de trabajo asalariada en el campo y otra muy baja en las ciudades. ¿Cómo se explica este fenómeno?

La explicación solo puede encontrarse en la segregación relativa de los mercados de trabajo. ¿Cómo puede explicarse la misma, en el caso panameño? La sustituibilidad de los obreros no calificados es mucho más grande que la de los empleados calificados. Un obrero no calificado, en principio, puede ser sustituido por cualquier persona en edad activa, mientras el reemplazo de un empleado calificado se efectúa entre personas activas con determinado grado de calificación. Existen, en otras palabras, diferentes mercados de trabajo, relativamente segregados entre sí, de acuerdo a la calificación recibida.

En la medida en que el trabajo calificado se encuentre concentrado en algunos sectores (banca, comercio, servicios públicos y privados, etc.) y el trabajo no calificado en otros (agricultura, industria, construcción, etc.), también se produce una segregación relativa de los mercados de fuerza de trabajo entre esos sectores. En otras palabras, los trabajadores no-asalariados del sector agropecuario constituyen un ejército de reserva para los asalariados en dicho sector y para aquellos que trabajan en la construcción o la industria pero, prácticamente, no

ejercen presión sobre el mercado de fuerza de trabajo de los bancos, los seguros, los servicios públicos, etc. Se comprende también que, como tendencia, hay porcentajes de asalariados más altos en las zonas urbanas que en las rurales ya que el sector terciario asalariado se concentra siempre en las ciudades.

Ahora bien, aunque cuando dos países tienen la misma proporción de asalariados, la capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo asalariada varía de acuerdo al peso de los diferentes sectores económicos. En el Cuadro VI se observa claramente que no hay ningún país en el área centroamericana con un sector terciario tan desarrollado como en Panamá. La presión que puede ejercer el gran ejército rural de reserva sobre el mercado de trabajo en las zonas urbanas de Panamá es por lo tanto muy reducida. La seguridad económica y social de los trabajadores en las zonas urbanas no se ve afectada por la superpoblación relativa de las zonas rurales. El reformismo de la clase dominante panameña encuentra su base económica —esencialmente— en las actividades urbanas y principalmente en el sector terciario. He aquí la particularidad de la sociedad panameña. En Costa Rica, por otra parte, se encuentra una base objetiva para una política reformista tanto en el campo como en las ciudades, ya que en ambas zonas la capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo es relativamente reducida (véase Cuadro V).

En contraste con Panamá, encontramos en Honduras la segregación más baja de los mercados de trabajo. El sector agropecuario absorbe todavía el 60 por ciento de la fuerza de trabajo hondureña frente a tan solo un 28 por ciento en Panamá, mientras que en este último país el sector terciario absorbe el 52 por ciento de la fuerza de trabajo

Cuadro VI

Población económicamente activa por ramas de actividad en los países centroamericanos y Panamá

	Costa Rica 1980	El Salvador 1980	Guatemala 1979	Honduras 1979	Nicaragua 1980	Panamá 1979
1. Agricultura	27	48	57	60	45	28
2. Industrias Manufacturadas	16	11	14	12	11	10
3. Construcción	8	5	4	3	4	6
Subtotal	51	64	75	75	60	44
4. Electricidad	—	1	—	—	1	1
5. Comercio	18	10	7	8	12	14
6. Transporte	7	3	3	3	3	5
7. Bancos, Seguros	—	1	—	1	2	4
8. Servicios Comunales	23	16	13	12	18	28
Subtotal	48	31	23	24	36	52
Otras Ramas	1	5	2	1	4	4
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: OIT Anuario de Estadísticas del Trabajo, Ginebra, 1981.

frente apenas un 24 por ciento en el primero. Debido al reducido peso del sector terciario hondureño, la segregación de los mercados de trabajo tiende a ser relativamente reducida, ya que la abrumadora mayoría de los asalariados suelen ser trabajadores no calificados, fácilmente sustituibles entre sí. En Honduras no existe una base objetiva sólida para un proyecto reformista. Un proyecto así, con una perspectiva a largo plazo, ha de fundamentarse en la baja sustituibilidad de la fuerza de trabajo asalariada ya sea por la relativa segregación de los mercados de trabajo (el caso panameño) o por la generalización de la relación salarial en todo el país (el caso costarricense). Lo que existía en Honduras hasta algunos años era una fuerte expansión (coyuntural) de la relación salarial en las zonas ya desarrolladas del país y con ello había ciertas perspectivas de empleo en medio de la inestabilidad laboral. Al terminarse la creación de esas nuevas oportunidades de empleo, queda al descubierto la inestabilidad laboral, que antes permanecía oculta debido a la expansión del mercado laboral, cerrándose, de este modo, cualquier perspectiva para un mayor bienestar económico y social y abriéndose con ello una crisis inminente del régimen establecido.

Por otro lado, la sustituibilidad de la fuerza de trabajo asalariada la podemos medir en primer lugar por el desplazamiento de los trabajadores de mayor edad hacia el nexo no-capitalista y su reemplazo por generaciones más jóvenes. En el *Cuadro VII* puede observarse claramente que el nexo capitalista (empresas privadas con más de 10 asalariados) recluta fundamentalmente fuerza de trabajo joven, pues, sobre cada trabajador masculino con más de 40 años de edad, hay 3 con menos de 30 años y, en el caso de las mujeres, la proporción es de 1 para 8. Como consecuencia de este recluta-

miento tenemos una situación inversa en el nexo no-capitalista, ya que sobre cada dos trabajadores por cuenta propia con menos de 30 años hay tres con más de 40 años.

La sustituibilidad de la fuerza de trabajo asalariada la podemos medir, en forma complementaria, mediante la inestabilidad del empleo. En el *Cuadro VIII* se puede ver que la proporción de asalariados que no alcanzan trabajar ni siquiera medio año en una misma empresa (los que trabajaron menos de 130 días al año) varía de acuerdo al sexo y la edad. En las mujeres observamos una gran capacidad de sustitución de las generaciones más viejas por otras más jóvenes (*Cuadro VII*), pero una mayor estabilidad en el empleo (*Cuadro VIII*) y entre los hombres observamos la situación inversa. Más adelante, al analizar la rotación de la fuerza de trabajo por sector económico, explicaremos estas diferencias.

Resulta interesante observar que, para ambos sexos, conforme aumenta la edad tiende a disminuir la rotación de la fuerza de trabajo o sea, incrementa la estabilidad del empleo y la seguridad económica y social de los trabajadores asalariados. ¿Cómo hay que interpretar esta tendencia aparentemente contradictoria con la lógica sustitutiva? Los trabajadores directos se reclutan básicamente entre los menores de 30 años y, debido a la gran capacidad sustitutiva, precisamente estos trabajadores son explotados al máximo. Con el mínimo intento de organizarse suelen ser echados a la calle; con el propósito de evitar el pago de prestaciones los patrones evitan contratos fijos; en caso de una ausencia o enfermedad, los obreros pueden perder sus empleos; etc. Una vez pasados los 30 años la probabilidad de asalariarse tiende a disminuir rápidamente y los trabajadores directos no calificados

Cuadro VII

Honduras
Distribución de la población económicamente activa por
Categoría de ocupación, sexo y edad.

	PEA		PEA Cuenta Propia		PEA Asalariada		Asalariados ocupados en empresas con 10 empleados o más.	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	50.0	55.1	30.0	30.8	53.0	65.3	56.7	71.4
30-39	20.2	21.6	25.4	26.2	21.4	20.0	24.1	19.1
≥40	29.8	23.3	44.6	43.0	25.6	14.7	19.2	9.4
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: CELADE, OMUECE 1970, San José, Costa Rica.

Cuadro VIII

Honduras
Número de días trabajados de los asalariados ocupados en empresas con más de 10
Empleados distribuidos por sexo y edad, 1980.

Grupos de edad	Sexo y número de días trabajados al año							
	HOMBRES				Mujeres			
	130 DIAS	130 - 260	260	TOTAL	130 DIAS	130 - 260	260	TOTAL
<30	49.6	22.8	27.6	100.0	40.2	26.8	33.0	100.0
30-39	35.6	22.8	41.6	100.0	21.2	34.1	44.7	100.0
≥40	23.3	20.6	56.1	100.0	14.6	24.5	60.9	100.0

Fuente: Ministerio de Trabajo. "Informes Correspondientes al año 1980". Tegucigalpa, 1981.

ya no "migran" de una empresa a otra, sino tienden a ser desplazados en forma definitiva hacia el no-capitalista. Aquella fuerza de trabajo que todavía se encuentra contratada después de los treinta años de edad la constituyen cada vez menos los trabajadores directos y predominan los puestos de confianza, los trabajos calificados o especializados que requieren experiencia. En otras palabras, es otra fracción de clase. De esta manera se explica por qué la rotación de la fuerza de trabajo tiende a disminuir con la edad, por qué la estabilidad económica y social es mayor entre los asalariados de mayor edad y, consecuentemente, por qué suelen haber reivindicaciones diferentes en generaciones diferentes.

En el *Cuadro IX (A y B)* presentamos la rotación diferencial de la fuerza de trabajo por rama de actividad, sexo y edad. Observamos una rotación muy alta en los llamados sectores productivos y particularmente en la construcción y la agricultura. En la construcción, el 70 por ciento de los hombres en la edad más productiva (los menores de 30 años) trabajan aproximadamente medio año en una misma empresa, proporción que apenas disminuye conforme aumenta la edad. En la agricultura y básicamente en la actividad bananera⁽⁵⁾, la rotación de los trabajadores permanentes con menos de 30 años de edad supera el 62 por ciento o sea, 62 de cada 100 trabajadores agrícolas trabajan menos de seis meses en la misma empresa. Creemos que estos datos reflejan claramente la espantosa inestabilidad laboral de gran parte de la clase trabajadora hondureña.

(5) El Ministerio de Trabajo recoge información de las empresas con 10 empleados o más en las zonas urbanas y del sector agropecuario. Del último sector aparte de una compañía bananera, han sido muy pocas las empresas que proporcionaron información.

La rotación de la fuerza de trabajo en el sector terciario y especialmente en la banca, el comercio y el transporte es dos veces más baja que en la agricultura o la construcción, pero aún así resulta muy elevada. Aún en la actividad bancaria, donde la rotación resulta ser la más baja de todos los sectores, el 26 por ciento de todos los varones con menos de treinta años trabajan menos que la mitad del año en una misma empresa. La rotación de la fuerza de trabajo femenino no varía mucho con relación a la masculina en las diferentes ramas de actividad con la sola excepción de la agricultura. Si observábamos grandes diferencias por sexo en el *Cuadro VIII*, éstas se debían, entonces, a la distribución diferencial de la fuerza de trabajo por sexo entre los diferentes sectores económicos. Concretamente, el 32 por ciento de las mujeres trabajan en la banca y el comercio frente a solo un 18 por ciento de los hombres, mientras el 75 por ciento de los varones trabajan en los llamados sectores productivos, frente a solo un 61 por ciento de las mujeres.

Los resultados obtenidos sobre la rotación diferencial por rama de actividad reafirman nuestra hipótesis sobre la relativa segregación de los mercados de trabajo entre sectores económicos. La predominancia en Panamá de sectores con una muy baja rotación de la fuerza de trabajo garantiza la seguridad económica y social de amplias capas de la población principalmente en las zonas urbanas. La predominancia en Honduras de sectores con una muy elevada rotación de la fuerza de trabajo explican la gran inestabilidad laboral y la inseguridad económica y social de amplios sectores de la población, hecho que a la larga genera crisis políticas debido a las tensiones crecientes entre las diferentes clases y fracciones de clase existentes.

Otra hipótesis que trataremos de comprobar es si el gran capital y la empresa transnacional contribuyen o no a incrementar la inestabilidad laboral, comparándolos con la pequeña empresa y el capital nacional. Podría pensarse que las empresas más grandes reclutan la fuerza de trabajo de manera más agresiva y que la explotan en una forma más intensiva con el resultado de que a su rotación sea más elevada. Para comprobar la hipótesis presentamos en el *Cuadro X (A y B)* la rotación diferencial de la fuerza de trabajo según el tamaño de la empresa, controlada por sexo y edad. Observamos, para ambos sexos, una rotación creciente conforme aumenta el tamaño de la empresa y particularmente para los trabajadores con menos de 30 años de edad.

Sin embargo, aunque esta interpretación pueda ser cierta en forma parcial, la rotación diferencial según el tamaño de la empresa desaparece prácticamente al analizarse esta rotación en un mismo sector (Véase *Cuadro XI A y B*). Lo que en realidad sucede, entonces, es que las empresas más grandes se concentran en los sectores productivos de alta rotación, mientras las pequeñas en las ramas improductivas con una baja rotación de la fuerza de trabajo. La rotación diferencial se produce, entonces, por sector y no por tamaño de la empresa.

La sustitución y rotación de la fuerza de trabajo asalariada no son homogéneas en un país y varían por zona y con ello, en última instancia, la seguridad económica y social de los trabajadores dependen de la zona. Diferenciamos a continuación las dos principales zonas económicas de Honduras: la norte y la central. De acuerdo al *Cuadro III*, el Departamento de Cortés tiene el porcentaje de asalariados más alto del país. Sin embargo, el mercado de trabajo no se limita a estas

fronteras administrativas pues, en San Pedro Sula trabajan diariamente muchos hombres y mujeres provenientes de lugares cercanos pertenecientes a los departamentos menos desarrollados como Yoro y Atlántida. Aunque el Departamento de Francisco Morazán tenga menos asalariados que el de Cortés, su mercado es más cerrado por la posición relativamente aislada de la capital. Por otro lado, en la zona norte se concentran los sectores productivos de alta rotación (el 68 por ciento de la actividad industrial se concentra en ella frente a tan solo 21 por ciento en la zona central) mientras en la zona central predominan los sectores improductivos de baja rotación (gobierno, banca, etc.).

En la zona central existe, entonces, una segregación relativa mayor de los mercados de trabajo, mientras en la zona norte existe una gran capacidad de sustituir fuerza de trabajo entre sectores. Es por ello también que la zona constituye el principal polo de atracción para la migración interna en Honduras, elevando aún más, allí, la presión sobre su mercado de trabajo.

En este contexto se puede explicar por qué aún en el sector industrial hay una mayor capacidad sustitutiva en la zona norte (vea *Cuadro XII A*) y una mayor rotación de la fuerza de trabajo asalariado (ver *Cuadro XII B*), comparadas con la zona central. Aproximadamente el 55% de los hombres en la edad más productiva (los menores de 30 años) no alcanzan a trabajar ni siquiera medio año en una misma empresa; para las mujeres estas cifras giran alrededor del 45 por ciento. La capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo es tan grande que aproximadamente el 66 por ciento de los hombres y el 75 por ciento de las mujeres que trabajan en la industria tienen menos que 30 años. Después de cumplir esta edad, las probabilidades de asalariarse

disminuyen drásticamente y la tendencia es su desplazamiento hacia el nexo no capitalista.

La inseguridad económica y social del semi-proletariado alcanza niveles cada vez más elevados en la medida en que se cierran las nuevas oportunidades de empleo, como es el caso en Honduras. Una alta rotación en medio de posibilidades decrecientes de empleo y con una fuerza de trabajo en ascenso acentúan dramáticamente la inseguridad económica y social de capas cada vez más amplias de la población. No solo hay una mayor capacidad sustitutiva de la fuerza de trabajo asalariada, sino a la vez hay posibilidades decrecientes de asalariarse. Los sectores más golpeados y las zonas más afectadas serán aquellas donde la rotación de la fuerza de trabajo subirán más y será ahí también donde más tienden a radicalizarse las reivindicaciones.

Cuadro IX

Honduras

A. Distribución de la población masculina asalariada en empresas con 10 empleados o más según rama de actividad, edad y días trabajados al año, 1980.

Ramas de	Edad y Días Trabajados							
	<30 Años		30-39 Años		≥40 Años			
Actividad	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total
Agricult.	62.3	26.5	11.2	100.0	45.6	34.1	20.3	100.0
Industria	48.5	20.3	31.1	100.0	32.6	18.6	48.8	100.0
Construc.	70.6	16.0	13.5	100.0	61.4	15.1	23.5	100.0
Transp.	34.6	24.2	41.2	100.0	25.5	22.7	51.8	100.0
Servicios	45.0	18.0	37.0	100.0	33.1	18.6	48.3	100.0
Comercio	38.6	22.0	39.4	100.0	22.2	18.0	59.9	100.0
Financ.	26.1	53.0	20.9	100.0	26.9	40.9	32.2	100.0
Total	49.6	22.8	27.6	100.0	35.6	22.8	41.6	100.0
Totales Absolutos	14.158	6.520	7.887	28.565	4.310	2.761	5.052	12.123
								2.285
								2.024
								5.494
								9.803

Fuente: Ministerio del Trabajo. "Informes correspondientes al año 1980". Tegucigalpa, 1981.

Cuadro IX

Honduras

B. Distribución de la población *femenina* asalariada en empresas con 10 empleados o más según rama de actividad, edad y días trabajados al año, 1980

Ramas de Actividad	Edad y Días Trabajados											
	<30 Años				30-39 Años				≥40 Años			
	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total
Agricultura	41.4	24.0	34.6	100.0	19.6	55.0	25.4	100.0	21.7	29.3	49.0	100.0
Industria	45.5	25.3	29.2	100.0	26.1	25.7	48.2	100.0	10.6	25.2	64.2	100.0
Servicios	35.6	18.3	46.1	100.0	17.4	11.9	70.7	100.0	7.3	12.7	80.0	100.0
Comercio	37.2	22.7	40.1	100.0	17.4	18.4	64.2	100.0	7.4	15.4	77.2	100.0
Financiero	25.4	52.7	21.9	100.0	20.5	62.6	16.9	100.0	30.3	40.6	29.1	100.0
Total	40.2	26.8	33.0	100.0	21.2	34.1	44.7	100.0	14.6	24.5	60.9	100.0
Totales Absolutos	4.324	2.877	3.546	10.747	631	1.015	1.327	2.973	221	372	923	1.516

Fuente: Ministerio de Trabajo. "Informes correspondientes al año 1980". Tegucigalpa, 1981.

Cuadro X

Honduras

A. Distribución de la población *masculina* asalariada ocupada en empresas con 10 empleados o más según rama de actividad, edad y días trabajados al año, 1980

Tamaño de las Empresas Empleados	Edad y Días Trabajados											
	<30 Años				30-39 Años				≥40 Años			
	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total
10- 49	40.3	21.3	38.4	100.0	24.6	18.4	57.0	100.0	18.6	15.3	66.1	100.0
50- 99	44.1	24.1	31.8	100.0	29.2	23.0	47.8	100.0	22.6	21.3	56.1	100.0
100-199	48.5	20.1	31.4	100.0	35.3	20.4	44.3	100.0	30.7	15.0	54.3	100.0
200-499	47.0	20.5	32.5	100.0	36.2	18.3	45.5	100.0	23.3	16.3	60.4	100.0
500 y más	58.3	25.8	15.9	100.0	41.1	27.2	31.7	100.0	22.7	25.2	52.2	100.0
Total	49.6	22.8	27.6	100.0	35.6	22.8	41.6	100.0	23.3	20.6	56.1	100.0

Fuente: Ministerio del Trabajo. "Informes correspondientes al año 1980". Tegucigalpa, 1981.

Cuadro X

Honduras

B. Distribución de la población *femenina* asalariada ocupada en empresas con 10 empleados o más según el tamaño de la empresa, edad y días trabajados al año 1980

Tamaño de las Empresas	Edad y Días Trabajados											
	<30 Años				30-39 Años				≥40 Años			
	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total
Empleados												
10- 49	37.1	23.7	39.2	100.0	21.5	20.9	57.6	100.0	8.8	17.1	74.1	100.0
50- 99	38.0	29.8	32.1	100.0	22.1	31.3	46.6	100.0	9.2	24.6	66.2	100.0
100-199	38.6	26.4	35.0	100.0	22.0	19.2	58.7	100.0	8.6	27.9	63.5	100.0
200-499	41.6	28.4	30.0	100.0	21.1	34.5	44.4	100.0	20.3	26.7	53.0	100.0
500 y más	45.1	25.5	29.4	100.0	20.3	50.1	29.6	100.0	20.7	28.3	51.0	100.0
Total	40.2	26.8	33.0	100.0	21.2	34.1	44.7	100.0	14.6	24.5	60.9	100.0

Fuente: Ministerio del Trabajo. "Informes correspondientes al año 1980". Tegucigalpa, 1981.

Cuadro XI

Honduras

A. Distribución de la población *masculina* asalariada ocupada en industrias con 10 empleados o más según el tamaño de la empresa, edad y días trabajados al año 1980

Tamaño de las Empresas	Edad y Días Trabajados											
	<30 Años				30-39 Años				≥40 Años			
	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total
Empleados												
10- 49	43.6	23.3	33.1	100.0	23.8	24.5	51.7	100.0	14.0	19.4	66.6	100.0
50- 99	49.5	20.0	30.5	100.0	32.2	20.0	46.8	100.0	23.9	15.5	60.6	100.0
100-199	49.2	19.5	31.3	100.0	34.4	17.1	48.5	100.0	29.4	14.5	56.1	100.0
200-499	48.4	16.7	34.9	100.0	29.5	14.9	55.5	100.0	14.6	14.6	70.8	100.0
500 y más	49.0	23.4	27.6	100.0	34.4	19.6	46.0	100.0	36.5	14.4	49.0	100.0
Total	48.5	20.3	31.2	100.0	32.6	18.6	48.8	100.0	28.0	15.1	56.9	100.0
Totales Absolutos	6.933	2.905	4.447	14.285	1.920	1.099	2.876	5.895	1.024	553	2.081	3.658

Fuente: Ministerio del Trabajo. "Informes correspondientes al año 1980". Tegucigalpa, 1981.

Cuadro XI

Honduras

B. Distribución de la población femenina asalariada ocupada en industrias con 10 empleados o más según el tamaño de la empresa, edad y días trabajados al año 1980

Tamaño de las Empresas	Edad y Días Trabajados											
	<30 Años				30-39 Años				≥40 Años			
	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total
Empleados												
10- 49	46.0	28.3	25.7	100.0	23.1	28.5	48.4	100.0	11.0	19.0	70.0	100.0
50- 99	40.0	28.2	31.7	100.0	27.7	30.2	42.1	100.0	11.0	26.2	62.8	100.0
100-199	42.0	23.3	34.6	100.0	29.4	20.1	50.5	100.0	8.6	27.2	64.2	100.0
200-499	47.6	21.8	30.6	100.0	23.0	22.4	56.6	100.0	6.8	34.0	59.2	100.0
500 y más	51.3	26.1	22.6	100.0	26.3	25.3	48.4	100.0	18.0	19.7	62.3	100.0
Total	45.5	25.3	29.2	100.0	26.1	25.7	48.2	100.0	10.7	25.2	64.1	100.0
Totales Absolutos	2.221	1.235	1.421	4.877	273	269	505	1.047	56	133	338	527

Fuente: Ministerio del Trabajo. "Informes correspondientes al año 1980". Tegucigalpa, 1981.

Cuadro XII

A. Distribución de la población asalariada en industrias con 10 empleados o más según el tamaño de la empresa, zona socio-económica, sexo y edad en Honduras, 1980

Tamaño de las Industrias por zonas	Sexo y edad										Número Total de Empresas
	Hombres				Mujeres				Totales en %		
	<30	30-39	≥40	Total	<30	30-39	≥40	Total	Hombres	Mujeres	
10-49 empleados	60.7	21.3	18.0	100.0	65.4	20.6	14.1	100.0	68.0	32.0	113
Zona: Central	56.1	23.0	20.9	100.0	55.1	24.1	20.8	100.0	68.8	31.2	49
Zona: Norte	66.3	18.6	15.1	100.0	72.8	18.2	9.0	100.0	63.0	37.0	55
50-99 empleados	63.9	21.6	14.6	100.0	69.7	20.1	10.2	100.0	72.7	27.3	78
Zona: Central	64.7	22.4	12.9	100.0	62.4	23.0	14.6	100.0	75.1	24.9	40
Zona: Norte	65.3	18.7	16.0	100.0	77.0	17.3	5.7	100.0	63.8	36.2	31
100-199 empleados	61.5	23.7	14.9	100.0	79.9	14.3	5.8	100.0	76.8	23.2	55
Zona: Central	55.9	26.8	17.3	100.0	66.1	22.7	11.2	100.0	84.1	15.9	14
Zona: Norte	68.9	19.1	12.0	100.0	83.0	12.5	4.5	100.0	67.2	32.8	31

Cuadro XII

A. Distribución de la población asalariada en industrias con 10 empleados o más según el tamaño de la empresa, zona socio-económica, sexo y edad en Honduras, 1980

Tamaño de las Industrias por zonas	Sexo y edad										Número Total de Empresas
	Hombres				Mujeres				Totales en %		
	<30	30-39	≥40	Total	<30	30-39	≥40	Total	Hombres	Mujeres	
200-499 empleados	68.6	21.4	10.0	100.0	75.2	16.2	8.6	100.0	81.4	18.6	31
Zona: Central	64.5	23.5	12.0	100.0	70.1	22.8	7.1	100.0	89.1	10.9	7
Zona: Norte	72.5	19.5	8.0	100.0	75.8	15.2	9.0	100.0	75.1	24.9	19
500 y más emplead.	51.7	29.5	18.8	100.0	84.8	11.7	3.5	100.0	79.4	20.6	15
Zona: Central	63.0	26.2	10.8	100.0	79.1	17.0	3.9	100.0	72.9	27.1	1
Zona: Norte	47.9	31.6	20.6	100.0	85.6	10.9	3.5	100.0	78.9	21.1	12

Fuente: Ministerio del Trabajo. "Informes correspondientes al año de 1980". Tegucigalpa, 1981.

Cuadro XII

B. Distribución de la población asalariada ocupada en industrias con 10 empleados o más según el tamaño de la empresa, zona socio-económica, sexo, edad y días trabajados al año en Honduras, 1980

Tamaño de las Industrias por Zonas	Sexo, edad y días trabajados al año							
	Hombres menores de treinta años				Mujeres menores de treinta años			
	<130 días	130-260	>260	Total	<130 días	130-260	>260	Total
10-49 empleados	43.6	23.3	33.1	100.0	46.0	28.3	25.7	100.0
Zona: Central	33.9	21.3	44.8	100.0	44.1	25.0	30.9	100.0
Zona: Norte	55.0	20.0	25.0	100.0	47.2	29.4	23.4	100.0
50-99 empleados	49.5	20.0	30.5	100.0	40.1	28.2	31.7	100.0
Zona: Central	44.3	21.5	34.2	100.0	35.5	30.1	34.4	100.0
Zona: Norte	56.0	16.9	27.1	100.0	44.0	26.8	29.2	100.0
100-199 empleados	49.2	19.5	31.3	100.0	42.0	23.3	34.7	100.0
Zona: Central	28.5	28.1	43.4	100.0	28.0	28.0	44.0	100.0
Zona: Norte	57.0	16.2	26.8	100.0	44.7	21.7	33.6	100.0

— Cuadro XII

B. Distribución de la población asalariada ocupada en industrias con 10 empleados o más según el tamaño de la empresa, zona socio-económica, sexo, edad y días trabajados al año en Honduras, 1980

Tamaño de las Industrias por Zonas	Sexo, edad y días trabajados al año							
	Hombres menores de treinta años				Mujeres menores de treinta años			
	< 130 días	130-260	>260	Total	< 130 días	130-260	>260	Total
200-499 empleados	48.4	16.7	34.9	100.0	47.6	21.8	30.6	100.0
Zona: Central	36.4	17.7	45.9	100.0	33.6	19.5	46.9	100.0
Zona: Norte	56.6	15.7	27.7	100.0	50.7	22.4	26.9	100.0
500 y más emplead.	49.0	23.4	27.6	100.0	51.3	26.1	22.6	100.0
Zona: Central	54.6	19.2	26.2	100.0	48.8	24.4	26.8	100.0
Zona: Norte	43.3	26.0	30.7	100.0	51.7	26.4	21.9	100.0

Fuente: Ministerio del Trabajo. "Informes correspondientes al año de 1980". Tegucigalpa, 1981.

Este libro se terminó de imprimir en los talleres de la Editorial Guaymuras, S.A. en Tegucigalpa, Honduras, en el mes de agosto de 1983. Su tiraje consta de 2,000 ejemplares.