

# Salarios en Costa Rica

## 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](http://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](mailto:office@wageindicator.org)

### **Acerca de la Universidad de Ámsterdam/Instituto de Estudios Laborales Avanzados de Ámsterdam - [www.uva-aiaa.net](http://www.uva-aiaa.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 Tjeldens (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 del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTIC), 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 Tjeldens, Sanne van Zijl.

Más información: WageIndicator org, [Tusalario.org/costarica](http://Tusalario.org/costarica)

## Resumen ejecutivo

---

Este reporte presenta los resultados obtenidos tras la aplicación cara a cara de la encuesta WageIndicator, que se llevó a cabo entre enero y julio del 2012. En total 1,300 personas fueron encuestadas, 63% hombres y 33% menores de 29 años de edad. Los trabajadores en la encuesta viven en hogares con un promedio de 4 miembros, incluyéndolos. Los hombres son más propensos a vivir con pareja (56%) que a vivir con niños (49%), mientras que las mujeres son más propensas a vivir con niños (55%) que con pareja (45%). Cuarenta por ciento de los hombres y 35% de las mujeres viven sin pareja y sin hijos. Cerca de 4 de cada 10 trabajadores tiene diploma de educación secundaria (38%) y sólo un poco menos terminó la educación primaria (28%) o algún grado de bachillerato universitario (24%). Las mujeres están significativamente más educadas que los hombres. En promedio, los trabajadores tienen una antigüedad de 13 años. En promedio, los encuestados califican con 8 su satisfacción con la vida como un todo.

Más de dos de cada diez trabajadores trabajan en ocupaciones elementales (23%), 22% trabajan en servicios y ventas y 18% como técnicos o profesionistas asociados. Dos de cada diez trabajan en la agricultura, manufactura o construcción; 28% trabajan en comercio, transporte y hospedaje, 19% en servicios comerciales y 32% en el sector público, educación o servicios médicos. Sólo un poco más de la mitad de los encuestados (55%) tienen un contrato permanente; apenas un 16% un contrato a término fijo, 15% son autónomos y 14% trabajan sin un contrato.

Ocho de cada diez trabajadores tienen derecho a la seguridad social e incluso más (86%) declaran que contribuyen. Los trabajadores con contrato permanente casi siempre tienen derecho a la seguridad social, seguidos por un 86% con contrato a término fijo, 58% de trabajadores sin contrato y 30% de autónomos. Dieciséis por ciento de los trabajadores declaran que no tienen ningún acuerdo de horas y el grupo restante ha acordado sus horas, ya sea por escrito o de manera verbal (68% escrito, 16% verbal). Alrededor del 68% de los encuestados recibe salarios a través del banco, 32% los recibe en efectivo. Tres de cada diez trabajadores están cubiertos por un contrato colectivo mientras que el 58% quisiera estar cubierto. La mayoría de los salarios se pagan a tiempo.

El promedio de horas trabajadas a la semana por los encuestados es de casi 50 horas y 6 días a la semana. Los empleados sin contratos y los autónomos trabajan el mayor número de horas (57 y 56 horas respectivamente) y aquellos con contratos permanentes el menor (46 horas). Con 59 horas, los artesanos y oficios relacionados tienen la semana laboral más larga, seguidos por los trabajadores de servicios y ventas (54 horas a la semana). Los profesionistas trabajan lo menos, 43 horas a la semana. Tres de cada diez trabajadores reportan trabajar los sábados, mientras que casi seis de cada diez trabajan los domingos.

El salario neto medio por hora del total de la muestra es 1250.34 Colones Costarricenses. Los trabajadores más informales ganan apenas la mitad del salario medio (674 CRC), mientras que aquellos en el extremo opuesto ganan mucho más (la media es de 1674 CRC). Los trabajadores con contrato permanente obtienen los salarios más altos por mucho (1624 colones), mientras que los autónomos son los que ganan menos (765 CRC), seguidos por los empleados sin contrato (845 CRC). La media salarial se incrementa con el nivel educativo. La media salarial para los hombres es de 1166 CRC y para las mujeres de 1474. Los gerentes y profesionales (5774 y 3199 Colones) tienen la media salarial más alta, seguidos por los técnicos (1399 colones) y los auxiliares administrativos (1353 CRC). Los trabajadores peor pagados son los artesanos y relacionados (894 CRC), seguidos por los operadores de maquinaria y plantas (914 CRC).

Tres cuartas partes (74%) de la muestra recibe el mínimo o más y 26% gana menos de lo indicado. Menos de 4 de cada diez de los trabajadores más informales reciben más del mínimo, comparado con casi 9 de cada diez de los formales. Frecuentemente, las mujeres ganan por encima del mínimo más a menudo que los hombres (84% contra 69%). Solo un poco más de la mitad (53%) de los trabajadores en organizaciones con menos de 10 empleados ganan el mínimo o más. No es tan común que los autónomos ganen el mínimo (35%), seguidos por aquellos que no tienen contrato (41%). En contraste, los empleados con contrato permanente frecuentemente ganan más del mínimo (86%) y aquellos con contrato a tiempo determinado los siguen de cerca (81%). Todos los gerentes y profesionistas, así como los técnicos en la muestra reciben el mínimo o más. Los artesanos y relacionados en menor medida reciben el mínimo o más (51%). El 56% de los trabajadores con educación primaria reciben el salario mínimo mientras que casi la totalidad de aquellos con mayor grado académico reciben más del salario mínimo.

## Tabla de contenidos

### Resumen ejecutivo

1	Introducción a la encuesta	1
	Objetivo de la encuesta .....	1
	La encuesta .....	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 .....	17
6	Satisfacción con la vida como un todo	18
	Apéndice 1 Listado de títulos profesionales	19
	Apéndice 2 Regresiones	20

## 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, tipo de contrato, género y totales .....	8
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 Colones Costarricenses (CRC) por tamaño de empresa, género, índice de trabajadores informales, educación, ocupación y total .....	10
Gráfica 13	Distribución de salarios por hora en CRC 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.....	16
Gráfico 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
Gráfica 22	Promedio de días trabajados a la semana, por grupo de empleo, género, tamaño de la empresa, grupo ocupacional, nivel educativo y total.....	17
Gráfico 23	Porcentaje de trabajadores que indican qué tan satisfechos están con su vida como un todo.....	18
Gráfica 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) .....	18

# 1 Introducción a la encuesta

## Objetivo de la encuesta

Este informe presenta los resultados de la encuesta de WageIndicator cara a cara en Costa Rica, que se llevó a cabo entre enero y julio del 2012. La encuesta tuvo como objetivo medir a detalle los salarios percibidos por los trabajadores costarricenses, incluyendo a los trabajadores autónomos. En total se entrevistó a 1,300 personas.

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-demográficos<sup>1</sup>. 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

## La encuesta

La encuesta de WageIndicator se adaptó a partir del cuestionario estándar global para la población costarricense. La mayoría de las preguntas fueron conservadas sin cambiar el propósito previsto. El cuestionario se realizó en español, observar la tabla 1.

*Tabla 1 Numero de encuestados y lenguaje de la encuesta*

	Numero de encuestados	Porcentaje
español	1,300	100%

*Fuente: WageIndicator encuesta cara a cara Costa Rica, 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). 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) fueron utilizadas para la ponderación en función del sexo y la edad. La tabla 2 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.

<sup>1</sup> 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](http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2010/codebook-and-explanatory-note-on-the-wageindicator-dataset.pdf)

*Tabla 2 Ponderación de la encuesta de Costa Rica según la distribución de edad y género*

	Ponderación	N
Masculino 14-29 años	1,12	239
Masculino 30-39 años	0,80	253
Masculino 40-80 años	1,07	329
Femenino 14-29 años	1,05	158
Femenino 30-39 años	0,96	132
Femenino 40-80 años	0,98	189
Total	1,0	1300

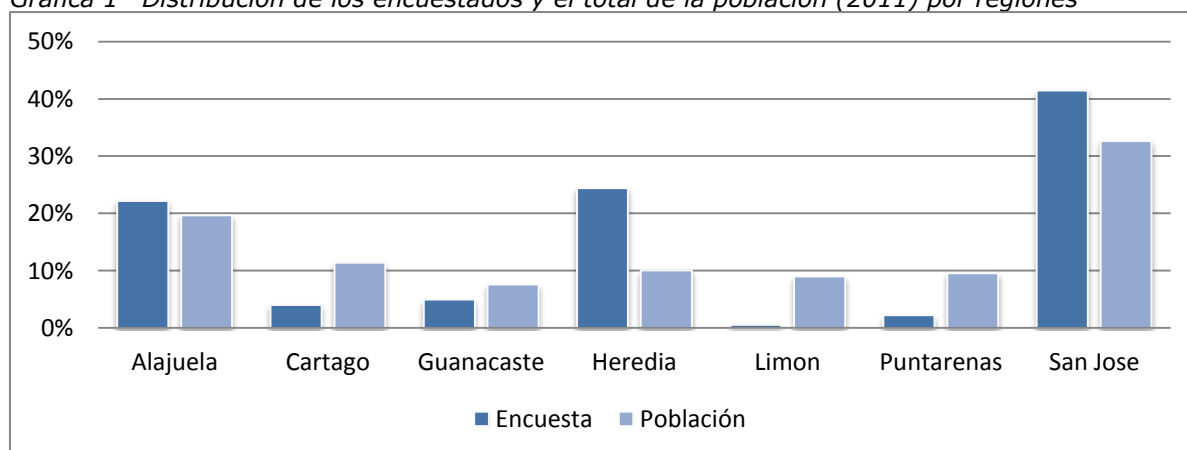
*Fuente: La ponderación se basó en la fuerza de trabajo estimada para el 2012, derivado de los estimados y proyecciones de la población económicamente activa (EAPPEP 6<sup>th</sup> edición) base de datos de la Organización internacional del trabajo (ILO).*

## 2 Características Socio-demográficas

### Regiones

El mayor número de encuestados provienen de tres regiones: San José (41%), Heredia (24%) y Alajuela (22%), todos los cuales están sobrerrepresentados en la muestra. Cartago y Guanacaste representan alrededor del 5% de la muestra cada uno, mientras que apenas fueron entrevistadas algunas personas en Puntarenas y Limón. Así, las provincias costeras de Costa Rica están insuficientemente representadas en la encuesta, mientras que las regiones de interior están sobrerrepresentadas. Tres cuartas partes de los encuestados vivían en ciudades pequeñas de entre 10,000 y 100,000 habitantes.

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

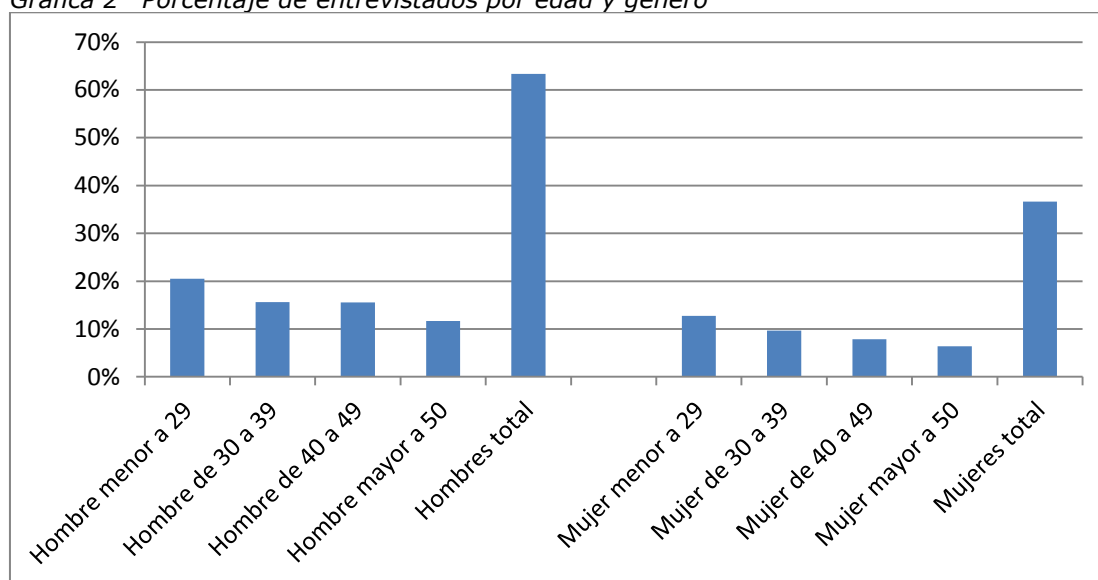


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300)

### Edad y género

La Gráfica 2 revela la distribución de los hombres y mujeres en la muestra divididos en cuatro grupos de edad. Se entrevistó a más hombres que mujeres (63% contra 37%) y a más jóvenes de 29 años o menos, 37%, (hombres y mujeres).

Gráfica 2 Porcentaje de entrevistados por edad y género



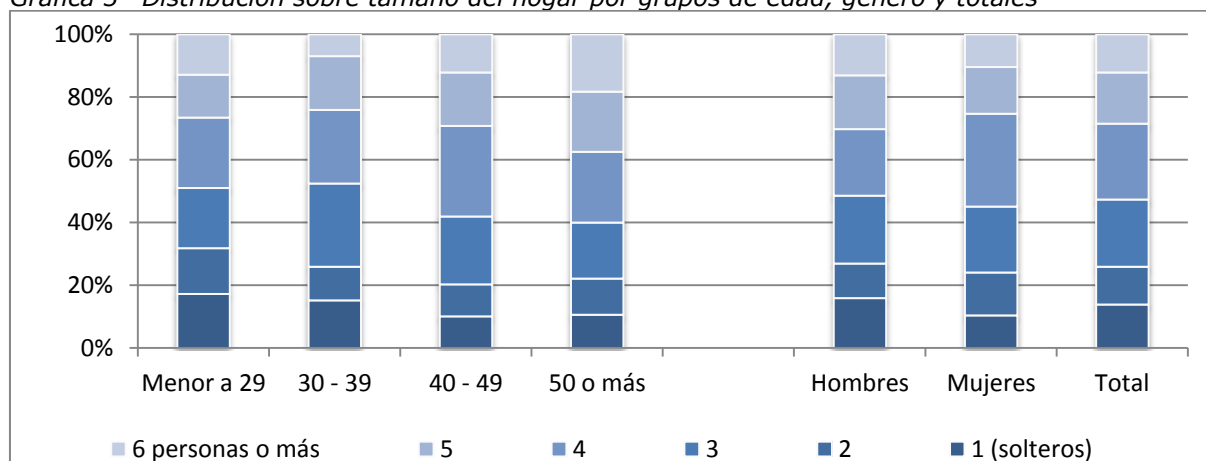
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300)



## Composición de los hogares

Los trabajadores encuestados viven en hogares con un promedio de casi 4 integrantes, incluyéndolos. La Gráfica 3 muestra que uno de cada cuatro vive en hogares con cuatro integrantes. 14 de cada 100 viven solos y 12% vive con seis personas o más. No sorprende que los más jóvenes son quienes viven solos con mayor frecuencia. Las personas entre 30 y 39 años son quienes viven con menor frecuencia en hogares de seis personas o más. La mayoría en todos los grupos de edad viven en hogares con cuatro personas. Con mayor frecuencia las mujeres viven en hogares de 4 integrantes, mientras que los hombres lo hacen por igual en hogares de 3. Los hombres son un 1.5 más propensos a vivir solos.

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



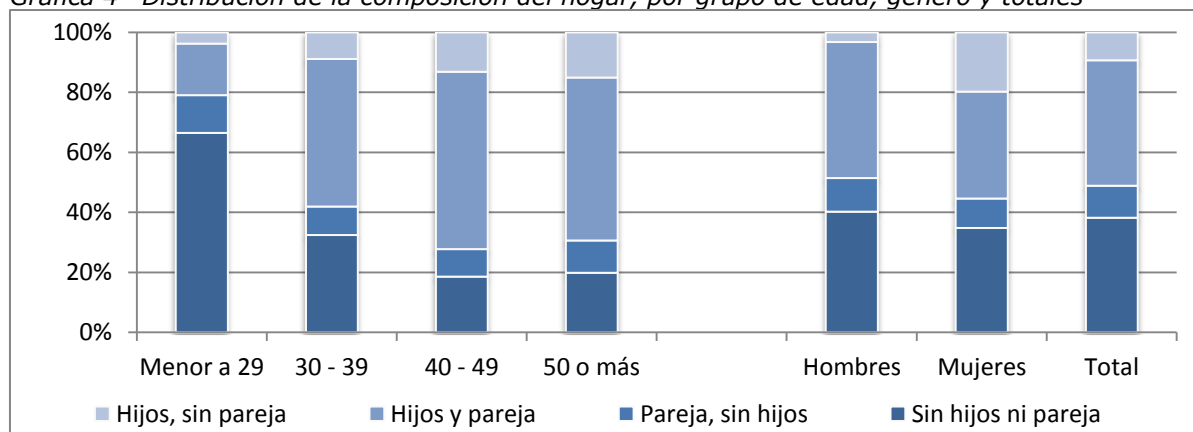
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300)

## Vivir con pareja e hijos

La Gráfica 4 muestra que tanto hombres como mujeres de diferentes categorías de edad viven con compañeros e hijos. En la encuesta se pregunta si viven con niños, no si son sus hijos, asumiendo que el trabajador tendrá que mantenerlos. Los hombres viven con mayor frecuencia con su pareja (56%) que con niños (49%), mientras que con las mujeres sucede lo contrario (55% con niños, 45% con pareja). Cuarenta por ciento de los hombres y 35% de las mujeres viven sin pareja ni niños.

No sorprende que sean los trabajadores jóvenes quienes con mayor frecuencia viven con pareja comparados con los mayores. Dos terceras partes de aquellos menores de 29 años viven sin pareja o niños, mientras que 55% del 50% restante de los otros grupos viven con ambos.

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



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 25 no se incluyeron)

## 3 Características del empleo

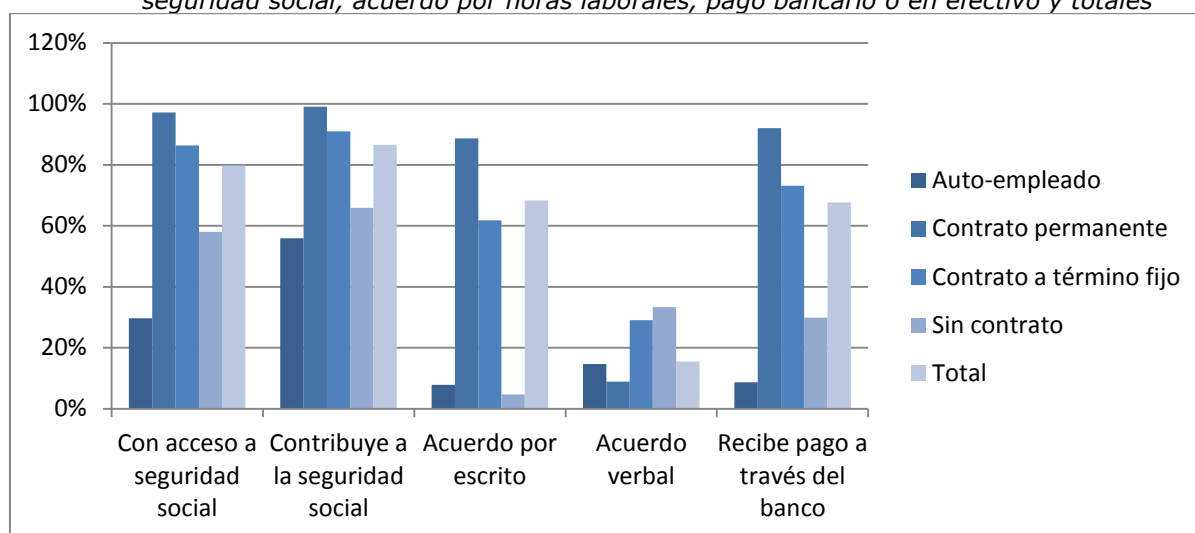
### Fuerza laboral

De acuerdo con los proyectos y estimaciones de la OIT sobre la población económicamente activa, Costa Rica tiene una población activa de casi 3 millones de personas. La participación de la fuerza laboral es el 79% de los hombres y 47% de las mujeres. En 2011, la participación general fue de 61%, mientras que en las áreas urbanas era de 63%; el nivel de desempleo era de 8%. De acuerdo con la OIT en 2010, casi el 70% de los trabajadores eran empleados, 3% jefes, 15% autónomos, 7% trabajadores del hogar y menos del 1% trabajaba en negocios familiares. El *Panorama laboral* de la OIT<sup>2</sup> señala que el 29% de los trabajadores estaban empleados en servicios, 36% en comercio y 14% en industria y manufactura y 12% en financieros. El transporte y las comunicaciones, junto con la construcción sumaban un siete y cinco por ciento del empleo.

### 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. En la muestra, apenas un poco más de la mitad de los trabajadores (55%) tienen un contrato permanente; un escaso 16% tiene contrato a término fijo, 15% es autónomo y 14% no tiene contrato. Los autónomos, trabajadores con contrato a término fijo y aquellos sin contrato están compuestos por dos terceras partes de hombres y una tercera parte de mujeres. Los empleados con contratos permanentes son 60% hombres y 40% mujeres. Los autónomos tienden a ser mayores mientras que los trabajadores con contrato a término fijo y sin contrato con frecuencia son más jóvenes.

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, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 176 no se incluyeron)

La encuesta incluyó una pregunta sobre la afiliación a la seguridad social. De acuerdo con el *Panorama Laboral* de la OIT<sup>3</sup>, 91% de los empleados, 83% de los jefes, 72% de los autónomos y

<sup>2</sup> Para más información visitar OIT *Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe* [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09577/09577\(2011\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09577/09577(2011).pdf) y *Panorama Laboral 2009* <http://www.trabajo.gob.hn/oml/PANORAMA%20LABORAL%202009%20OIT%20-%20AMERICA%20LATINA%20Y%20EL%20CARIBE.pdf>

<sup>3</sup> Para mayor información visite OIT *Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe* [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09577/09577\(2011\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09577/09577(2011).pdf) y el *Panorama Laboral 2009* <http://www.trabajo.gob.hn/oml/PANORAMA%20LABORAL%202009%20OIT%20-%20AMERICA%20LATINA%20Y%20EL%20CARIBE.pdf>

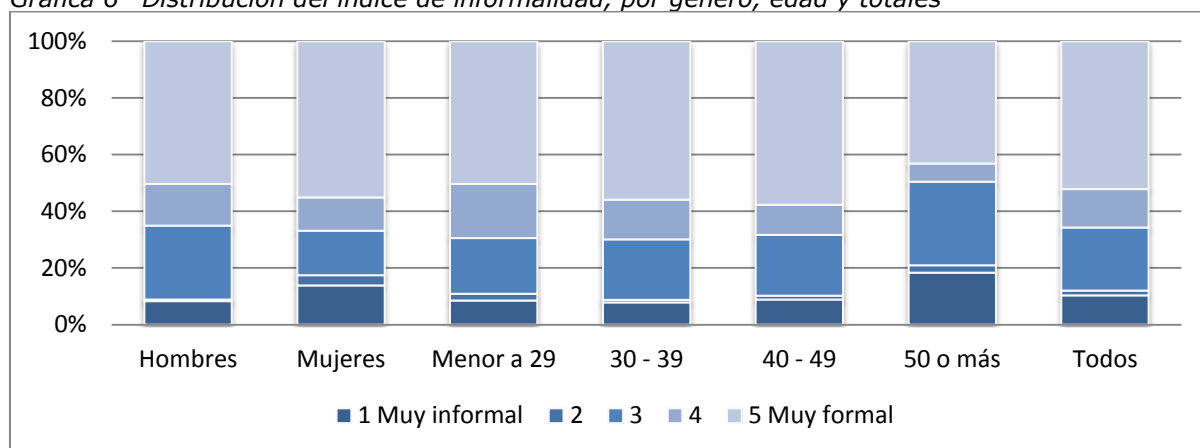
74% de los trabajadores domésticos estaban cubiertos por la seguridad social. En la muestra ocho de cada diez trabajadores declararon que tienen derecho a la seguridad social e incluso más (86%), declararon que contribuyen. La Gráfica 5 muestra que casi todos los empleados con contratos permanentes tienen derecho (97%) y contribuyen (99%). En contraste, solo el 30% de los autónomos están afiliados y 56% contribuyen. La cobertura para los empleados con contrato temporal es bastante generalizada (86% derecho, el 91% aporta), pero para los trabajadores sin contrato, es mucho más bajo (58% derecho, el 66% contribuye). Las grandes diferencias entre el porcentaje de personas que pagan contribuciones de seguridad social y las personas con derecho a prestaciones es sorprendente.

El trabajo informal podría relacionarse con horas de trabajo ilimitadas. Dieciséis por ciento de los trabajadores del Estado no han acordado horas de trabajo, el resto del grupo ha acordado las horas de trabajo, ya sea por escrito o verbalmente (por escrito, 68%, 16% estuvo de acuerdo verbalmente). Prácticamente todos los empleados con contrato indefinido o permanente han acordado las horas de trabajo (89% en forma escrita, verbal 9%) y nueve de cada diez empleados en contratos de duración determinada también lo hicieron (62% en forma escrita, verbal 29%). Sólo el 23% de los trabajadores por cuenta propia y el 38% de los trabajadores sin contrato han acordado sus horas de trabajo.

Una pregunta de la encuesta se refería a si los salarios fueron recibidos en una cuenta bancaria o en efectivo (por el banco el 68%, en efectivo 32%). Nueve de cada diez empleados con contrato permanente recibió su salario en una cuenta bancaria, mientras que siete de cada diez trabajadores por tiempo determinado lo recibieron así. Tres de cada diez trabajadores sin contrato y sólo el 9% de los trabajadores por cuenta propia recibieron su salario en una cuenta bancaria.

Los datos nos permiten investigar quiénes son los trabajadores formales e informales para calcular un índice de informalidad. Se identificó a los trabajadores que no tienen derecho a prestaciones sociales, no contribuyen a la seguridad social, y no tienen contrato de trabajo, este grupo se coloca en el extremo informal del espectro. Los trabajadores que tienen prestaciones sociales, contribuyen y tienen un contrato fijo se sitúan en el otro extremo del espectro. El gráfico 6 muestra que más de la mitad de los trabajadores se encuentran en la categoría "muy formal", que corresponde aproximadamente a la proporción de empleados con contrato permanente en la muestra. Aproximadamente uno de cada diez trabajadores están en la categoría "muy informal". Las mujeres tienen más probabilidades de estar en trabajos muy buenos o muy malos, mientras que los hombres están más repartidos en la mitad superior de la escala. Sorprendentemente, los trabajadores mayores tienen menos probabilidades de estar en trabajos muy formales y más probabilidades de estar en trabajos muy informales. En cuanto a la distribución a través de la escala, los trabajadores más jóvenes y los más viejos son muy similares, mientras que los trabajadores entre 30 y 49 años tienden a estar mejor.

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



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 0-1 no se incluyeron)

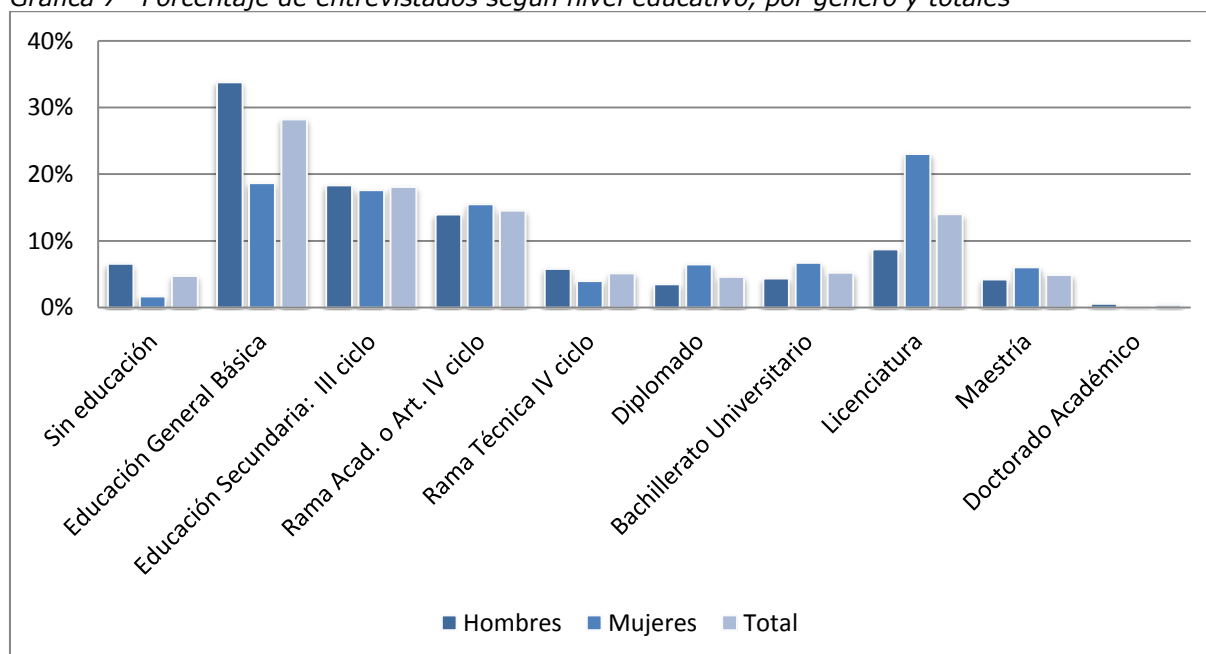
## Empleo por categoría educativa

Casi cuatro de cada diez trabajadores tienen diplomas de educación secundaria (38%) y sólo un poco menos terminó la educación primaria (28%) o una licenciatura universitaria (24%), como se

muestra en el Gráfico 7. Uno de cada veinte trabajadores no tiene educación formal y la misma proporción de encuestados cuenta con maestrías universitarias terminadas o doctorado. Surgen algunas de las diferencias de género en materia de educación. Las mujeres fueron significativamente más educadas que los hombres, donde se ve que por mucho son las mujeres quienes reciben en mayor grado un título universitario (licenciatura). Los hombres son mucho más propensos a no contar con educación formal (7% frente al 2% de las mujeres) o a abandonar después de la educación primaria (34% frente al 19% de las mujeres).

Cinco por ciento de los trabajadores reportan estar poco calificados para desempeñar su trabajo, el tres por ciento dicen que están sobrecalificados (no en el gráfico). Las personas con educación técnica superior o licenciatura informan más a menudo que están sobrecalificadas, los menos educados (hasta el 11<sup>o</sup> grado académico o educación secundaria superior) frecuentemente reportan estar poco calificados.

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



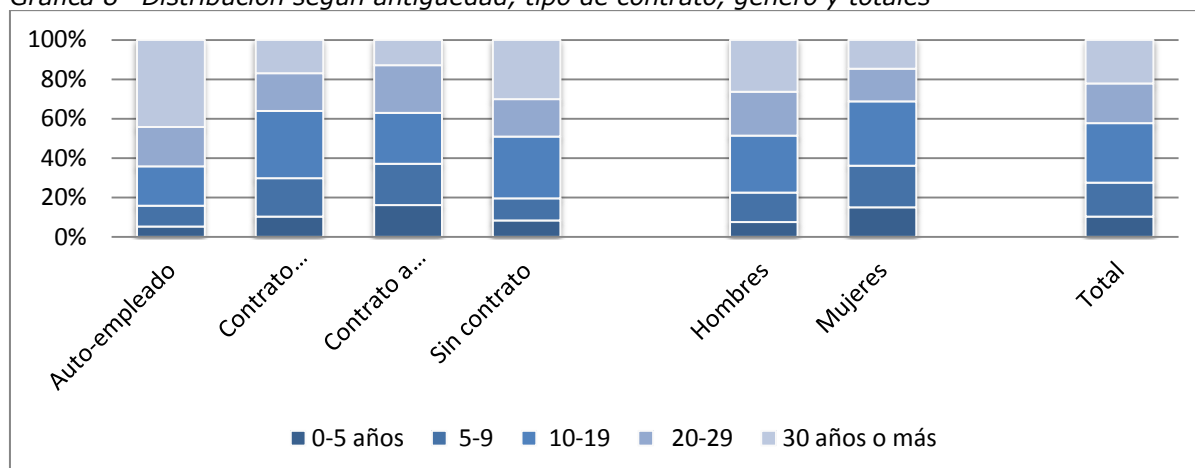
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300)

## Antigüedad

En promedio, los trabajadores tienen una antigüedad de 13 años. Uno de cada diez trabajadores tienen experiencia de menos de cinco años, el 17% trabajó entre cinco y nueve años y tres de cada diez tienen entre 10 y 19 años de experiencia. El cuarenta por ciento restante se dividen por igual entre los grupos de 20-29 y más de 30 años de experiencia. Con un promedio de casi 17 años, los trabajadores por cuenta propia tienen más experiencia en el trabajo que los empleados. Los trabajadores con contratos indefinidos o a tiempo determinado tienen menos experiencia (12 años para los empleados permanentes, 11 años a tiempo determinado), mientras que los que no tienen contrato en absoluto han trabajado un promedio de 13 años. Los hombres tienden a tener más experiencia que las mujeres, pero sólo entre los empleados permanentes la diferencia es significativa (hombres trabajaron tres años más).

La encuesta tiene algunas preguntas acerca de los periodos sin empleo. Más de la mitad de los trabajadores (52%) han experimentado un período así, pero sólo el 7% lo ha experimentado por más de un año. No se hicieron preguntas sobre las razones del período, pero lo más probable es que estos se deben al desempleo. No se encontraron diferencias de género en el número de duración de los periodos de desempleo.

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

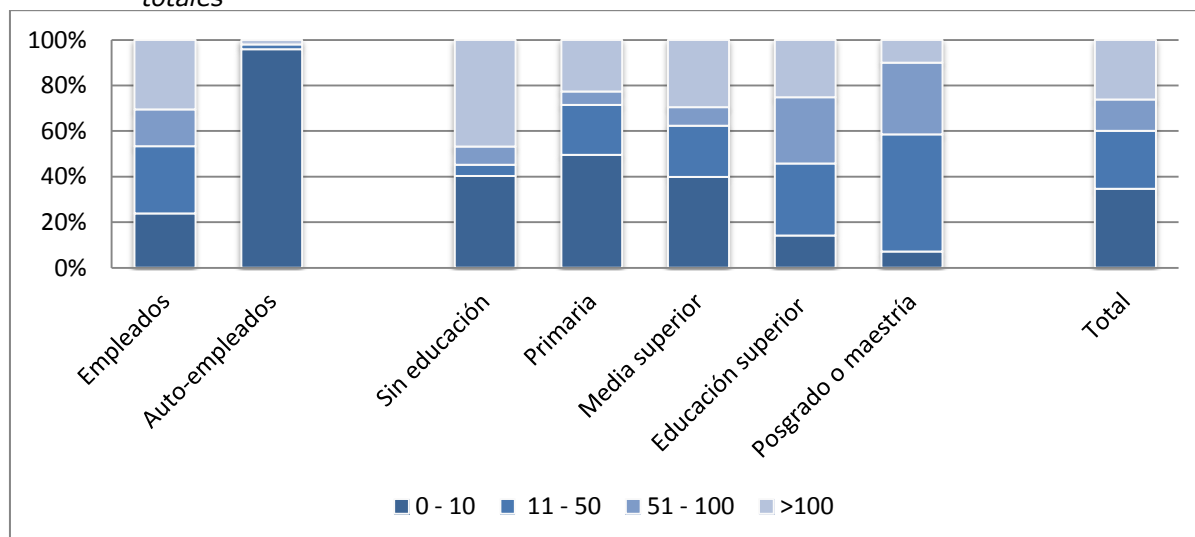


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 10-11 casos no se obtuvieron)

## Tamaño de la empresa

La tercera parte de las personas de la muestra trabajan en una organización con 10 empleados o menos y otra cuarta parte en una organización con 11-50 empleados. El Gráfico 9 muestra que los autónomos trabajan casi exclusivamente en las pequeñas empresas (96%). Además, los trabajadores con menos educación, tienen más probabilidades de trabajar para empresas muy pequeñas o muy grandes, mientras que los trabajadores de más alto nivel de educación tienden a trabajar para las medianas empresas.

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

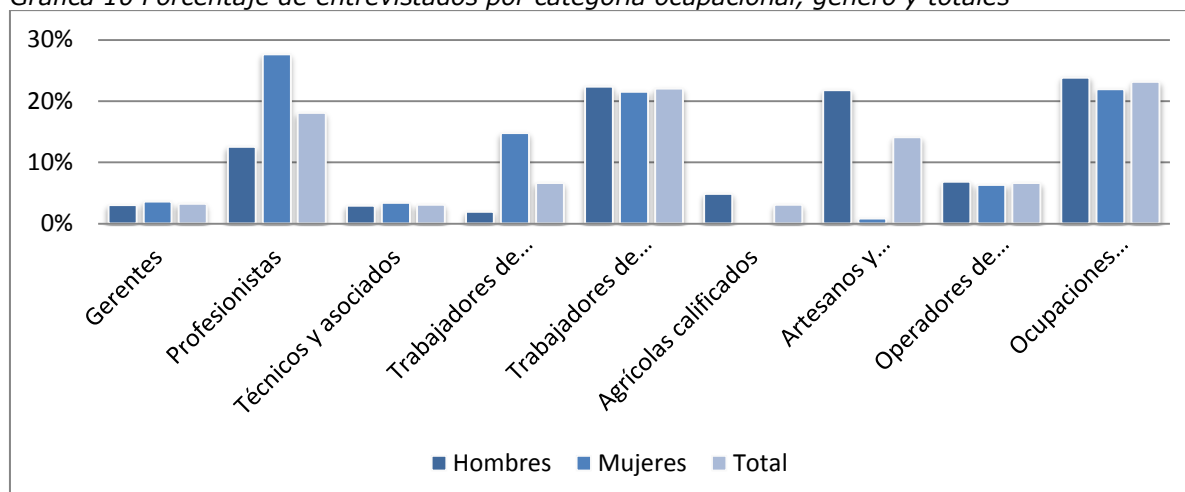


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 1-4 casos no se obtuvieron)

## Empleo por categoría ocupacional

La estrategia de muestreo incluyó la selección de un subconjunto de todos los títulos profesionales (ver Apéndice 1 Lista de Ocupaciones). El gráfico muestra que más de dos de cada diez trabajadores están empleados en ocupaciones elementales (23%), un 22% trabaja en servicios y ocupaciones de ventas y el 18% como técnicos o profesionales de nivel medio. Una gran parte de los encuestados varones trabajan como arte y operarios, mientras que las mujeres son a menudo empleados administrativos de apoyo.

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

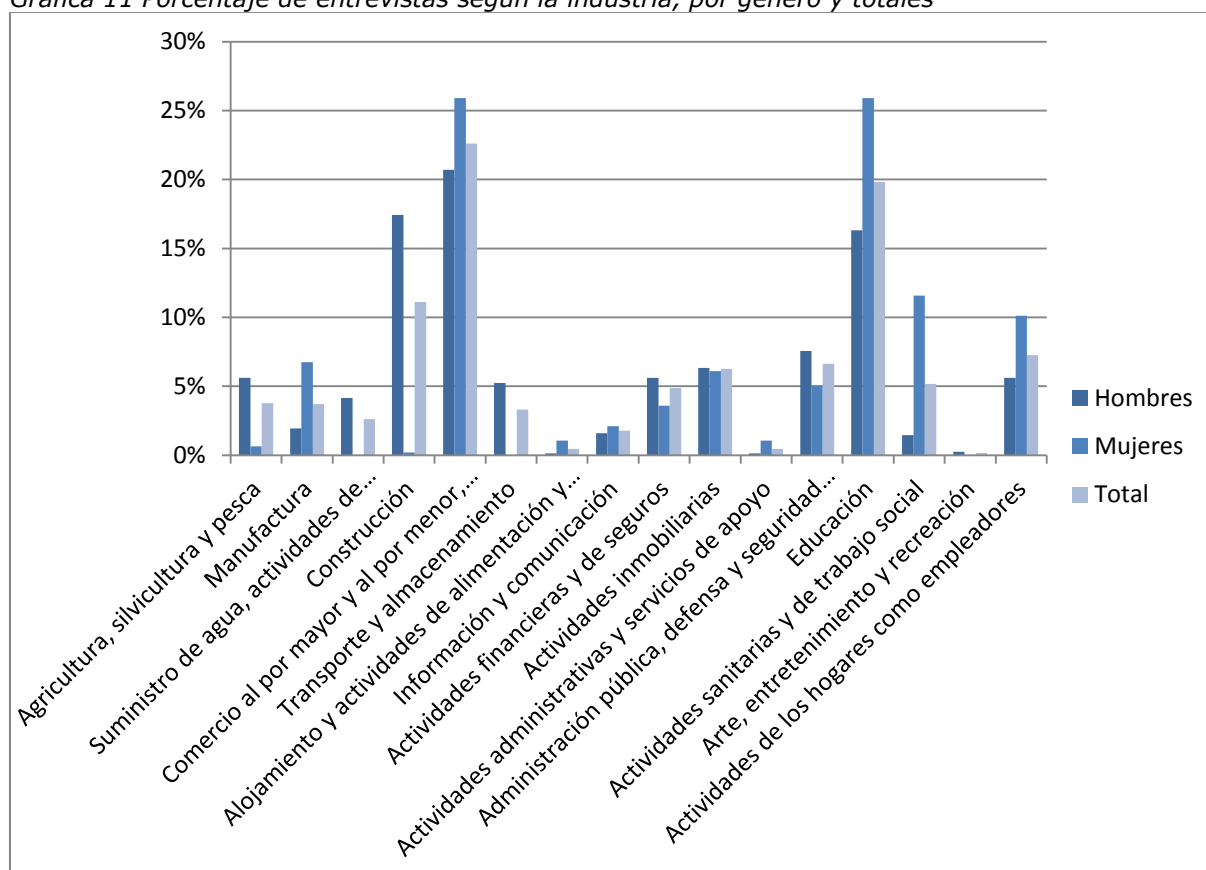


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 3 casos no se obtuvieron)

## Empleo por industria

Dos de cada diez personas trabajan en la agricultura, las manufacturas o la construcción, el 28% trabaja en el comercio, el transporte y la hotelaría, el 19% en servicios comerciales y el 32% en el sector público, la educación o la salud. Un desglose más elaborado por sector se muestra en el gráfico 11. Dos de cada diez (23%) trabajan venta al por mayor, al por menor y reparación de vehículos de motor, el 20% en la educación. Otro 11% trabajan en la construcción.

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



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 4 casos no se obtuvieron)

## 4 Remuneración

### Niveles salariales

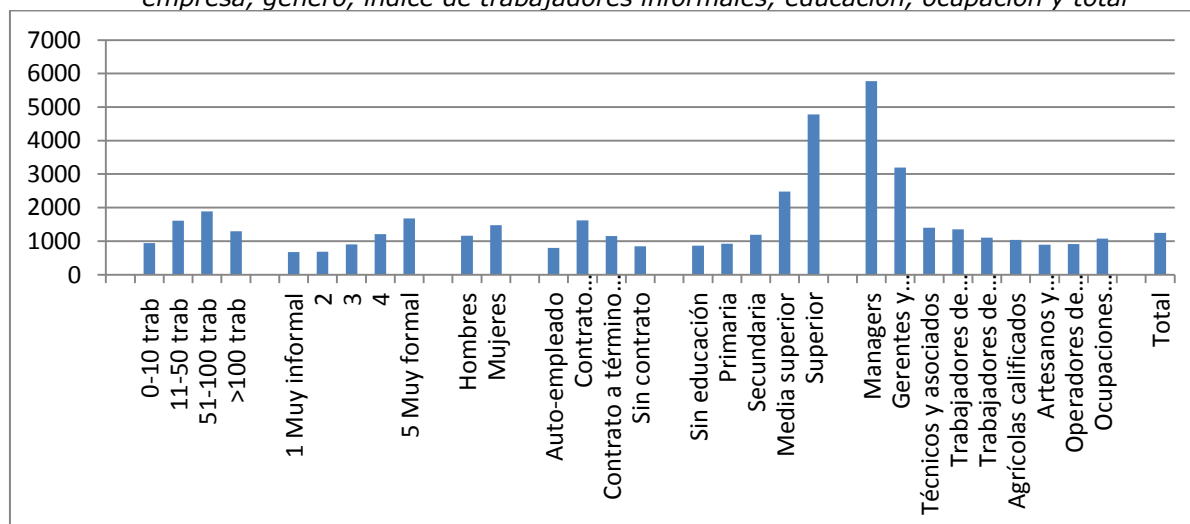
El salario neto medio por hora de la muestra es de 1250,34 colones costarricenses, como se muestra en la Gráfica 12. El salario medio es la mitad de todas las observaciones sin una categoría definida, por ejemplo, todas las trabajadoras. No deberá No se debe confundir con el salario medio o promedio, 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 de acuerdo con el tamaño de la empresa. En las compañías más pequeñas, el salario medio es de 941 colones, mientras que en las firmas que emplean entre 51 y 100 empleados, la media es de 1892 CRC. La gráfica muestra que, mientras más bajo en el índice de informalidad, más bajo es el salario neto por hora. Aquellos en el extremo más bajo de la escala ganan apenas poco más de la mitad del salario medio (674 CRC), mientras que aquellos en el extremo más alto ganan salarios muy por encima de ellos (media de 1674 CRC). Los empleados con contratos permanentes ganan, por mucho los salarios más altos (1624 colones), mientras que los autónomos tienen los salarios más bajos (795 CRC), seguido por los empleados sin contrato (845 CRC). La media salarial se incrementa con el nivel académico. Notablemente, los años extra de educación superior pagan más que los pasos previos de educación. La media salarial entre los hombres es de 1166 colones y para las mujeres de 1474 CRC.

La gráfica muestra los salarios medios por categoría ocupacional. No es sorprendente que los gerentes y los profesionales (5774 y 3199 CRC) tienen los mayores salarios medios, seguidos por los técnicos de CRC (1399) y Personal de apoyo administrativo (1353 CRC). Los trabajadores peor pagados son los que se dedican a la artesanía y oficios (894 CRC), seguidos por los operadores de instalaciones y máquinas (914 CRC).

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 de duración determinada, sin contrato o por cuenta propia. Los trabajadores en puestos de trabajo con un mayor estatus ocupacional ganan más que los que tienen menor nivel. Más educación vale la pena, al igual que trabajar en un empleo más formal. Cuando todos los demás factores, como la educación, se controlan, no se encuentran efectos de género.

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

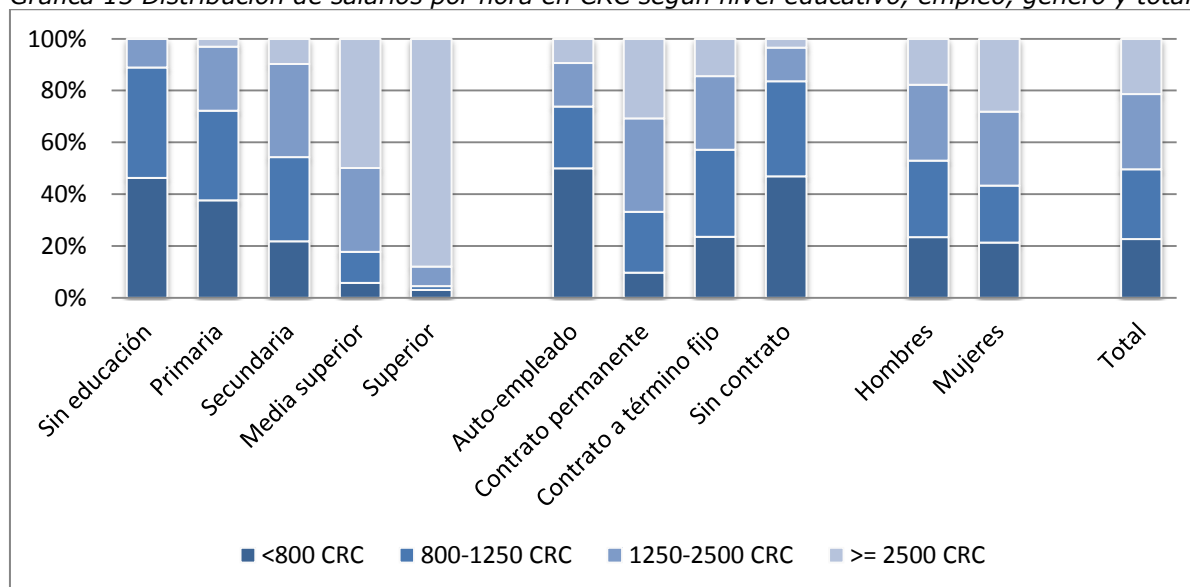


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 150-159 casos no se obtuvieron)

El gráfico con el salario medio sin duda ofrece una imagen clara de la remuneración de los trabajadores en la encuesta. Sin embargo, la distribución a través de varios grupos de ingresos es de igual importancia para explorar. Para ello, se divide a los trabajadores en cuatro grupos de aproximadamente el mismo tamaño.

Gráfico 13 muestra que el 23% de los trabajadores de la muestra ganan menos de 800 colones netos por hora, mientras que el mismo número gana más de 2500 colones. Considerando que el 46% de los trabajadores sin educación formal ganan menos de 800 colones y el 43% gana entre 800 y 1250 CRC, el 88% de los trabajadores que han completado la segunda etapa de la educación superior ganan más de 2500 colones por hora. La mitad de los autónomos y el 47% de los trabajadores sin contrato ganan menos de 800 CRC, mientras que sólo el 10% de los empleados con contratos indefinidos lo hacen. Las mujeres son más propensas que los hombres a encontrarse en la categoría de mayor salario (mujeres 28% frente al 18% de los hombres).

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



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 149-150 casos no se obtuvieron)

## Fijación de salarios mínimos

Costa Rica cuenta con un marco amplio de salario mínimo, con salarios mínimos diferentes para una amplia gama de sectores y niveles de habilidad<sup>4</sup>. Los salarios mínimos son fijados por mes y día por un consejo tripartito de los salarios en enero y julio. El rango de salarios mínimos va de 7883,82 CRC por hora para los trabajadores no calificados a 10.486,02 CRC por hora para los trabajadores especializados. Existen excepciones para el servicio doméstico, que ganan 139.558,75 por mes, y los funcionarios públicos, cuyos salarios difieren del salario mínimo privado<sup>5</sup>.

En la encuesta, los salarios netos por hora y día se han calculado, en base al número informado de las horas de trabajo por semana. El resultado del análisis muestra que tres cuartos (74%) de la muestra es pagado en o por encima del mínimo y 26% se paga por debajo del umbral de salario mínimo. El Gráfico 14 muestra en detalle en qué grupos ocurre esto con más frecuencia. Las grandes diferencias se encuentran de acuerdo con el índice de informalidad. A menos de cuatro de cada diez trabajadores informales se les paga por encima del salario mínimo, en comparación con casi nueve de cada diez (87%) de los trabajadores formales. Las mujeres más a menudo que los hombres reciben salarios por encima del salario mínimo (84% contra 69%).

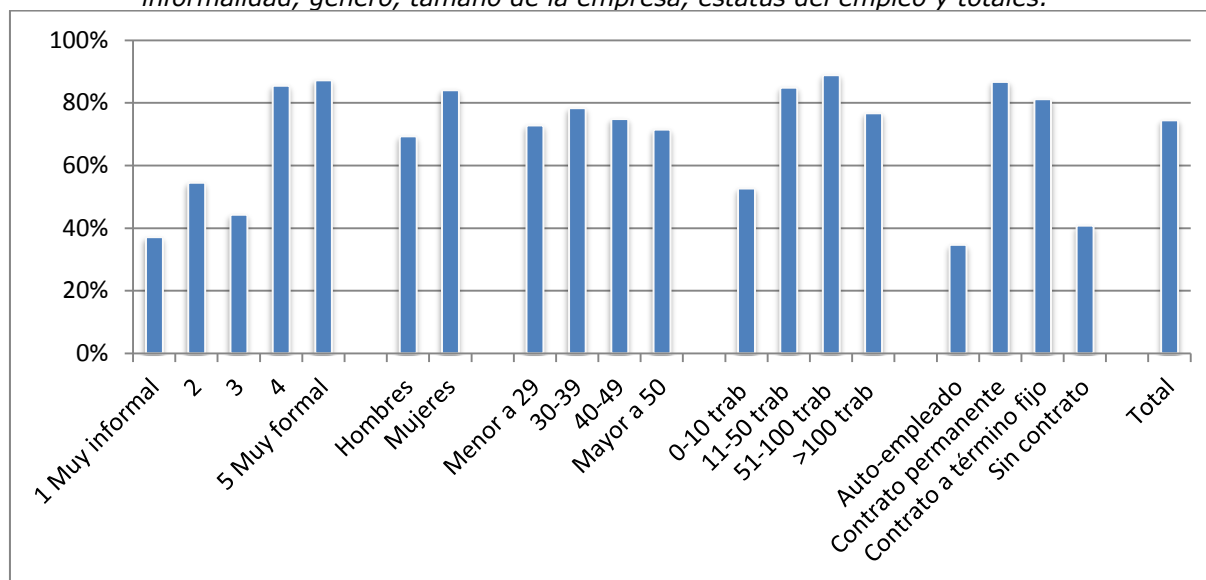
<sup>4</sup> Visite <http://www.tusalario.org/costarica/portada/tu-salario/salario-minimo>

<sup>5</sup> Para salarios del sector público visite <http://rerumnovarum.or.cr/cms/index.php/documentos/documentossalarios/salariossectorpublicoenlace>



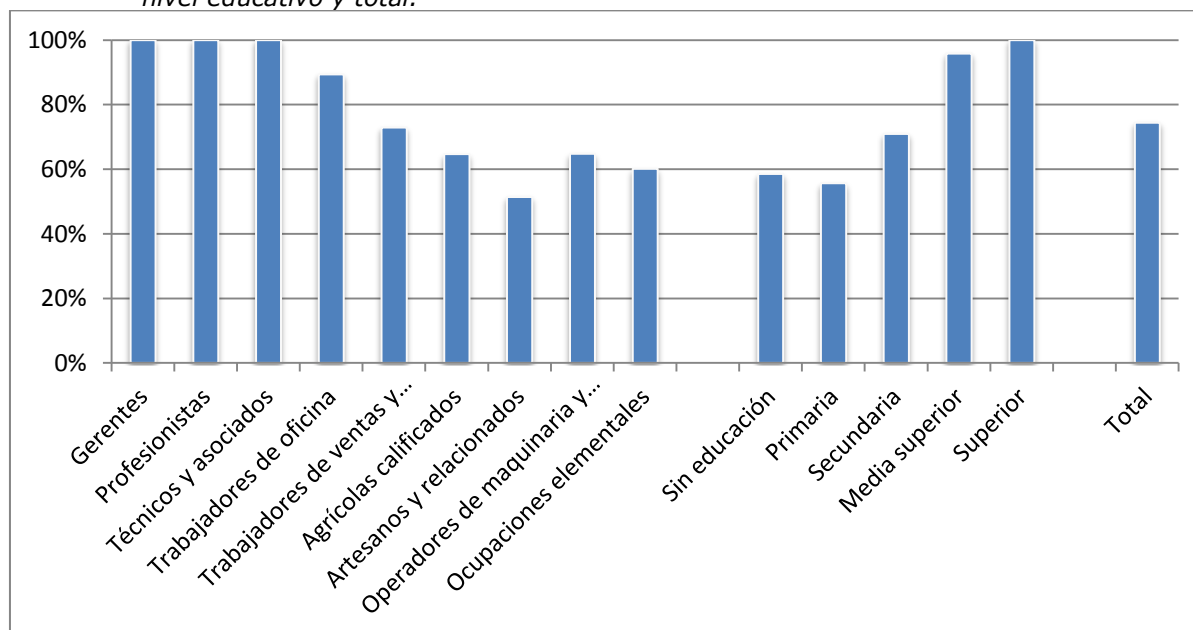
Las diferencias de edad son relativamente menores, con trabajadores jóvenes y de edad ligeramente más vulnerables que los trabajadores de edad de máximo rendimiento. Sólo poco más de la mitad (53%) de los trabajadores en empresas con menos de 10 empleados se les paga en o por encima del umbral del salario mínimo. Los trabajadores autónomos tienen menos posibilidades de recibir las tasas de salarios mínimos (35%), seguidos por los trabajadores sin contrato (41%). Por el contrario, los empleados con contrato indefinido reciben más a menudo por encima del salario mínimo (86%) y los que tienen contratos a plazo fijo los siguen de cerca (81%).

*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, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 150 casos no se obtuvieron)

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



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 150 casos no se obtuvieron)

Las ocupaciones varían ampliamente con respecto a cuáles trabajadores se les paga por encima del umbral del salario mínimo. Los gerentes y los profesionales y técnicos de la muestra están todos en

o por encima del salario mínimo. A los artesanos y oficios se les paga por lo menos en o por encima del salario mínimo (51%). En cuanto a la educación, el Gráfico 15 muestra que a los trabajadores con educación primaria se les paga menos del salario mínimo (56%), mientras que a los trabajadores con títulos de educación superior más a menudo se les paga por encima del salario mínimo (100% de aquellos con educación superior la segunda etapa y 96% de aquellos con la primera etapa).

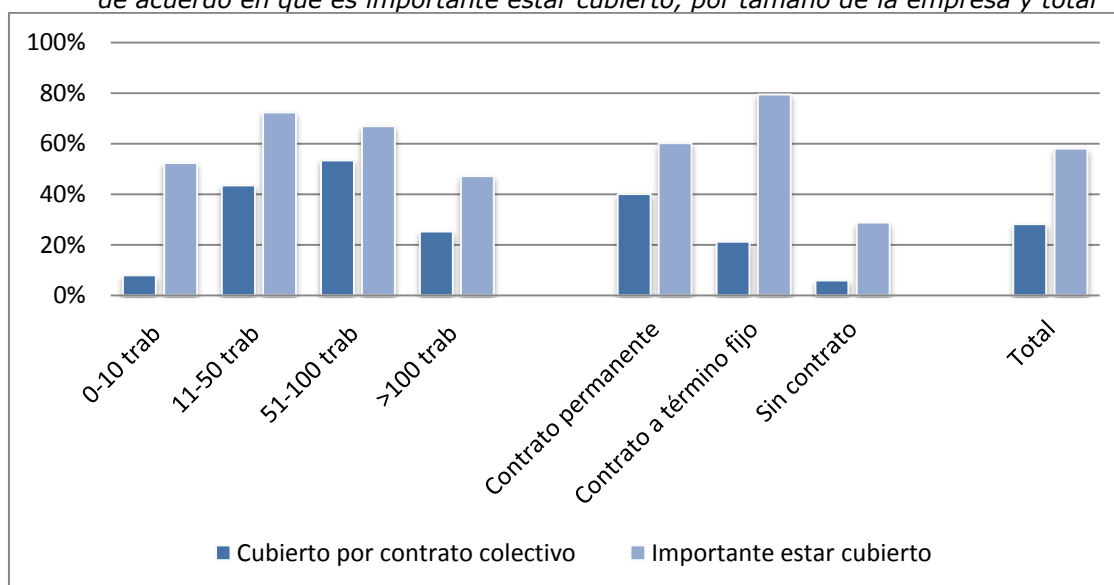
El impacto de cada categoría sobre el resultado de un individuo puede ser investigado, controlando el impacto de las otras categorías (ver Anexo 2). Esto demuestra que particularmente la formalidad del empleo, género, educación, situación laboral y trabajar para una empresa pequeña afecta la probabilidad de recibir en o por encima del salario mínimo.

## 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 tres de cada diez están cubiertos (véase el gráfico 16). Los trabajadores de las pequeñas empresas están menos cubiertos (80%) y los de las empresas entre 51 y 100 empleados con mayor frecuencia (53%). Parece que, como los salarios, la situación se deteriora de nuevo en las empresas más grandes, donde una cuarta parte de los empleados están cubiertos. Los trabajadores con contrato indefinido (40%) están cubiertos más a menudo que los empleados con un contrato de duración determinada (21%) y mucho más a menudo que los trabajadores sin contrato (6%). El Apéndice contiene un análisis sobre los trabajadores que están cubiertos por un acuerdo si se controlan otras características. Esto demuestra que los que tienen más experiencia y los trabajadores más educados son más propensos a ser cubiertos.

La encuesta tiene una pregunta sobre si los trabajadores piensan que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo. Mientras que tres de cada diez trabajadores están cubiertos, el 58% desea estar cubierto. Este porcentaje es más alto para los empleados en contratos a tiempo determinado (79%) y la más baja para los sin contrato (29%).

*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*



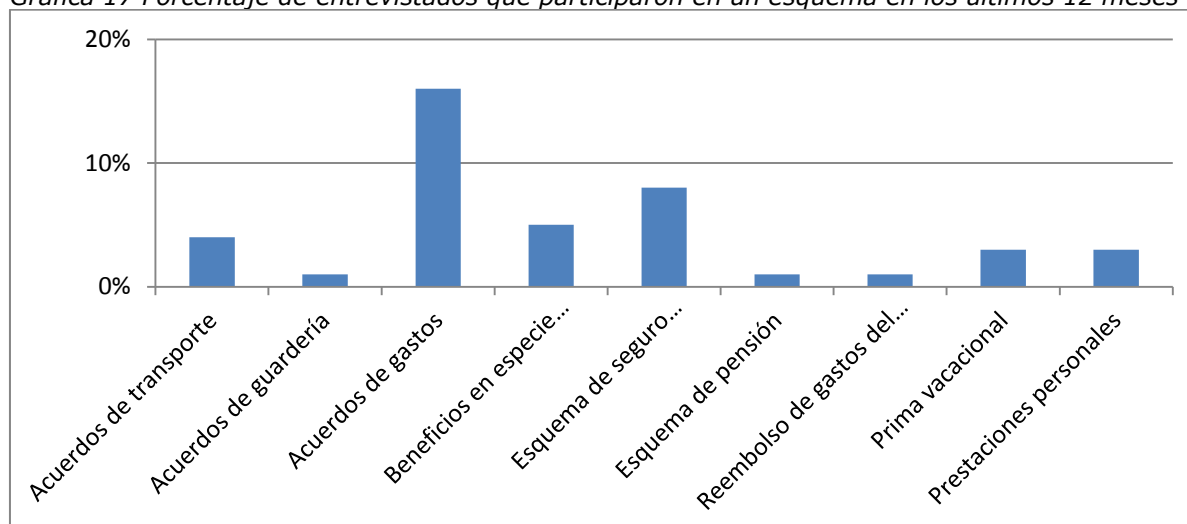
*Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 243 casos no se obtuvieron)*

## Participación en esquemas y prestaciones recibidas

La encuesta tiene varias preguntas sobre la participación en programas y bonificaciones. Estas preguntas se les hacen a los empleados y los trabajadores autónomos. El Gráfico 17 muestra que la participación es generalmente baja y que la participación en los acuerdos de gastos, la asistencia

sanitaria y los arreglos de transporte son los más comunes. Menos del 5% recibirá un bono de vacaciones y sólo el 1% en un plan de pensiones. Un poco menos del 7% de los trabajadores tiene vacaciones pagadas.

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



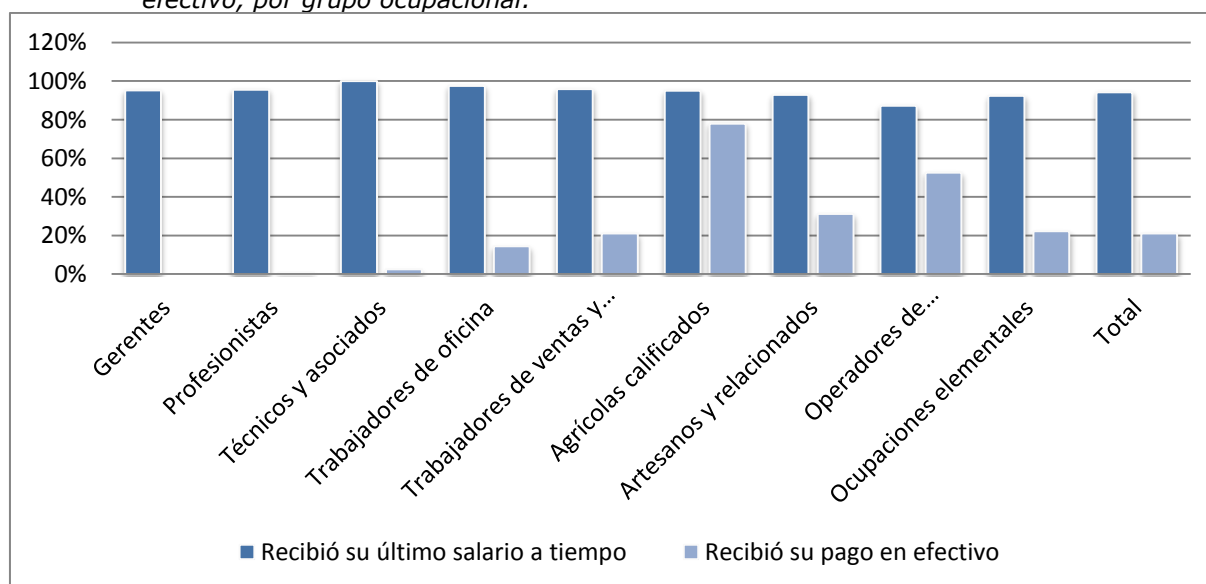
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 2-4 casos no se obtuvieron)

## Salarios a tiempo y en efectivo

La encuesta preguntó a los empleados si habían recibido su salario a tiempo y si lo reciben a través del banco o en efectivo. El Gráfico 18 muestra que el 94% de los empleados informan que reciben su salario a tiempo. Operadores de instalaciones y máquinas son los que con menos frecuencia obtienen sus salarios a tiempo (87%).

Más de dos de cada diez empleados reciben su salario en efectivo. Existen grandes diferencias entre las categorías ocupacionales. Ocho de cada diez trabajadores agrícolas reciben salarios en efectivo, mientras que no hacen los directivos y profesionales.

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



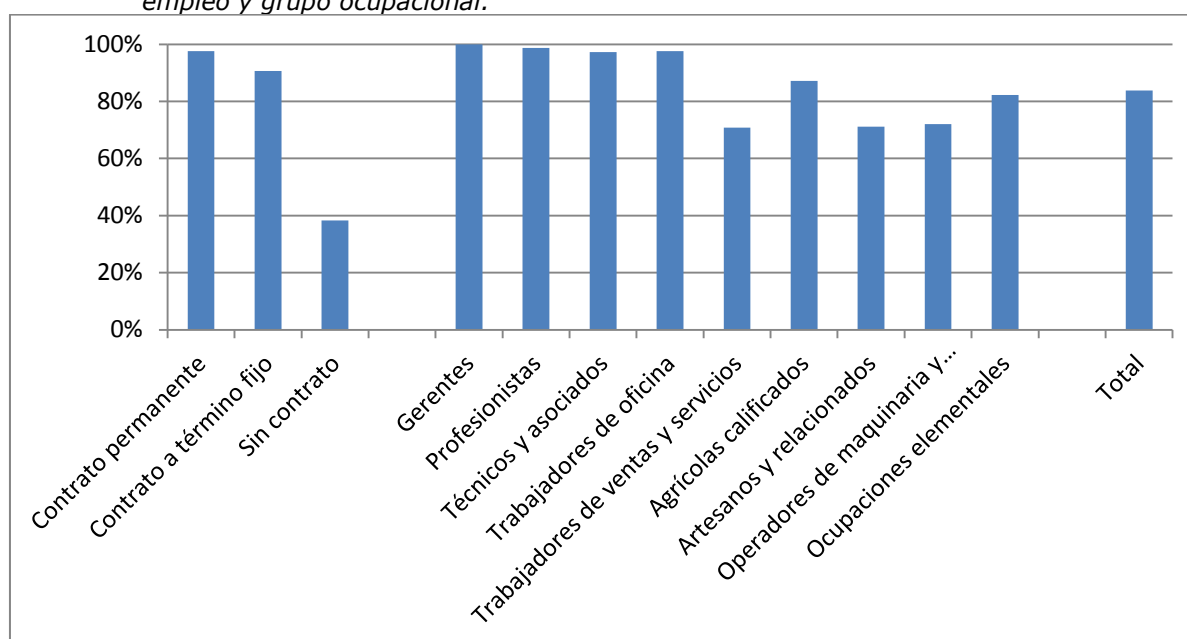
Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 195 casos no se obtuvieron)

## 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. Un poco más de ocho de cada diez trabajadores han acordado las horas de trabajo, como El Gráfico 19 muestra. Este es mayor para los empleados con contrato indefinido (98%) y más bajo para los trabajadores sin contrato (38%). Los gerentes y los profesionales (100%), seguidos por los profesionales (99%), técnicos (98%) y los trabajadores administrativos de apoyo (97%), con mayor frecuencia han acordado trabajar horas. Aproximadamente siete de cada diez trabajadores de ventas y servicio, las embarcaciones y los trabajadores del comercio y de las plantas y de los operadores de máquinas han acordado sus horarios laborales.

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

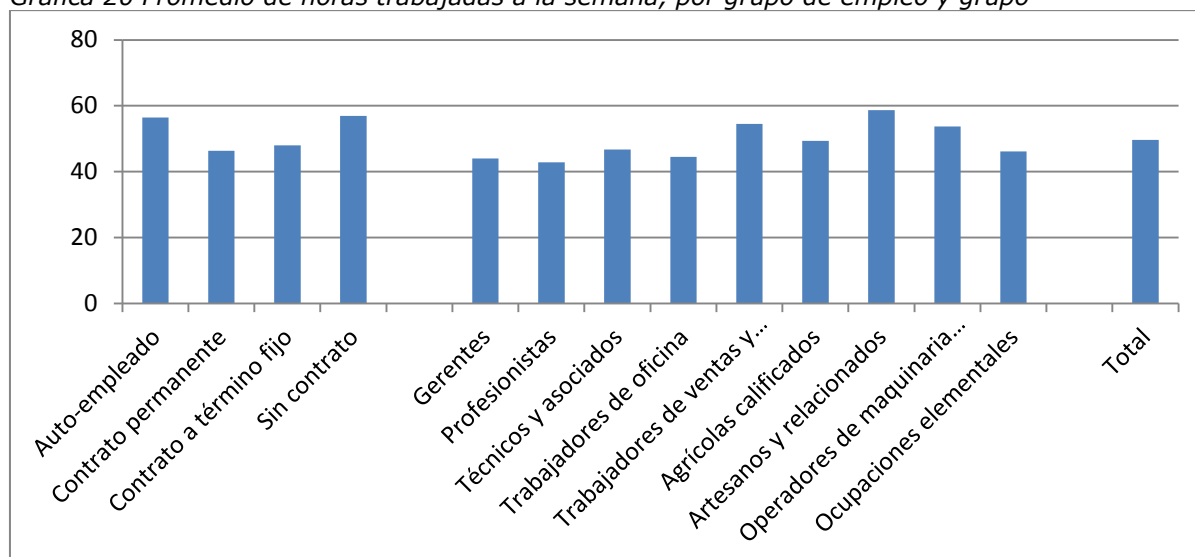


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 175 casos no se obtuvieron)

### Horas de trabajo habituales

¿Cuál es la duración media de la semana laboral? El Gráfico 20 muestra que la semana laboral media de los encuestados es de casi 50 horas, lo cual es más largo que el límite legal de 48 horas semanales. Los empleados sin contrato y autónomos son los que trabajan más horas (57 y 56 horas, respectivamente) y los que tienen contratos permanentes, los que trabajan menos (46 horas). Con 59 horas artesanía y operarios tienen la más larga semana de trabajo, seguido por el servicio y los trabajadores de ventas (54 horas semanales). Los profesionales trabajan lo menos, 43 horas a la semana.

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

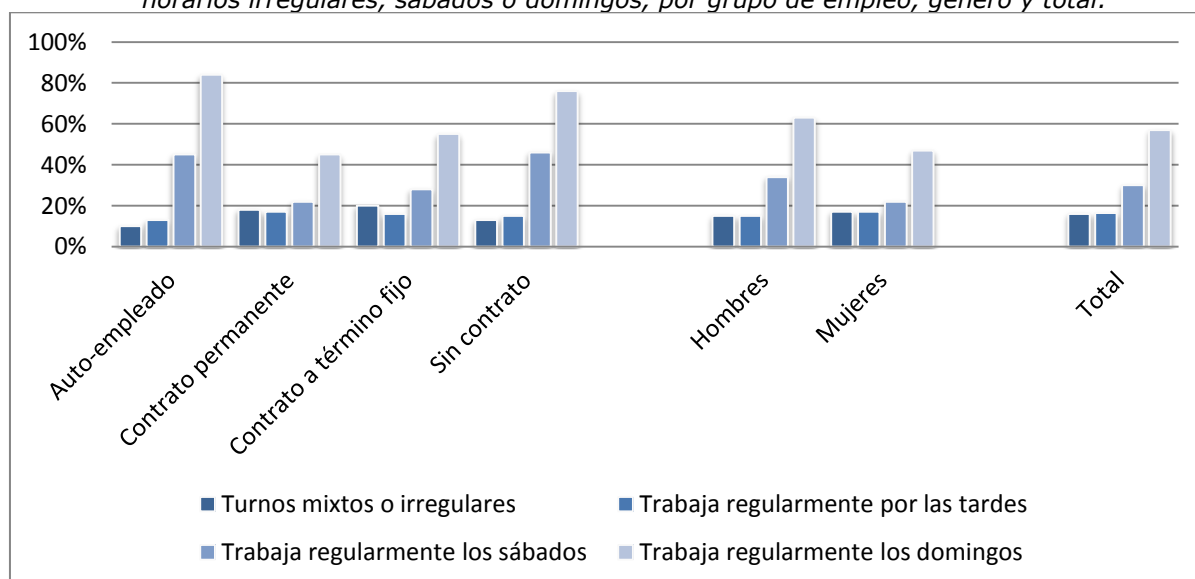


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 2 casos no se obtuvieron)

## Turnos mixtos y horarios irregulares

La encuesta incluye una pregunta sobre si el entrevistado trabaja en turnos u horas irregulares. El Gráfico 21 muestra que el 16% de los trabajadores trabaja de este modo. La incidencia del trabajo por turnos o en horarios irregulares más bajo es para los trabajadores autónomos y más alto para los trabajadores con contrato a plazo fijo. Las mujeres trabajan más con este esquema que los hombres. El trabajo por las tardes se reporta en un 16% de los trabajadores en la muestra, con mayor frecuencia entre los trabajadores con contratos indefinidos y más aún por las mujeres que por los hombres. Tres de cada diez trabajadores reportan sábados laborables, mientras que casi seis de cada diez domingos de trabajo. El trabajo con frecuencia en sábado se presenta con mayor frecuencia entre los trabajadores autónomos y los trabajadores sin contrato, y más a menudo en hombres que en mujeres. Los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores sin un contrato más a menudo trabajan los domingos, de nuevo, los hombres lo hacen más a menudo que las mujeres.

Gráfico 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.

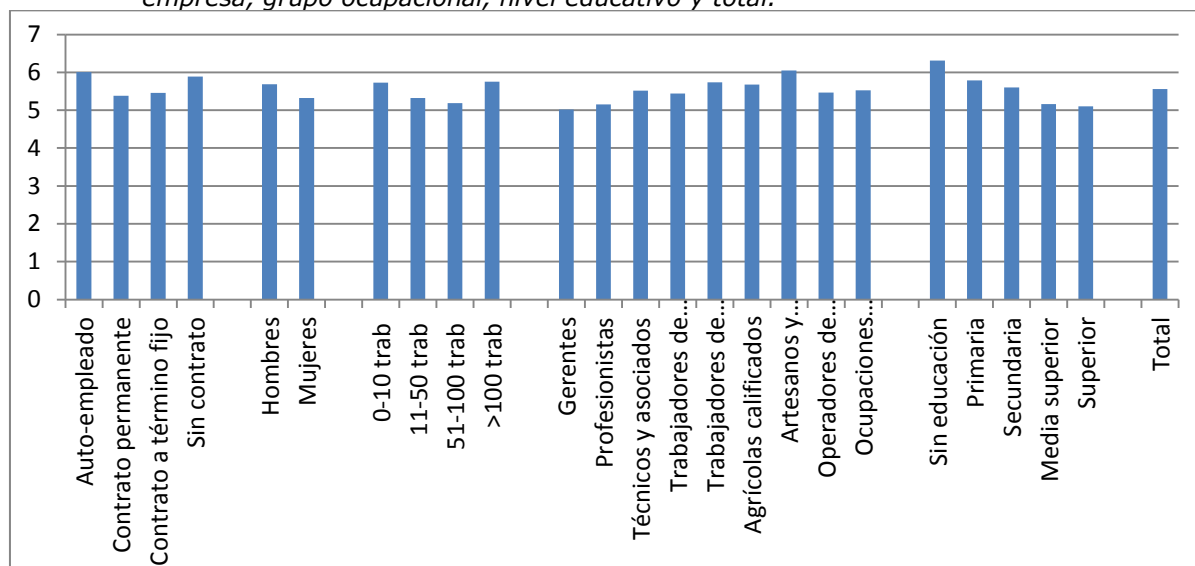


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 7-16 casos no se obtuvieron)

## Promedio de días de trabajo por semana

En promedio, los trabajadores del informe de Costa Rica trabajan casi seis días a la semana. El Gráfico 22 muestra que los empleados sin contrato y los autónomos trabajan más días que el promedio, y que con más frecuencia lo hacen los hombres, los trabajadores de las empresas pequeñas y grandes, la artesanía y los oficios y los trabajadores con educación primaria o sin educación.

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

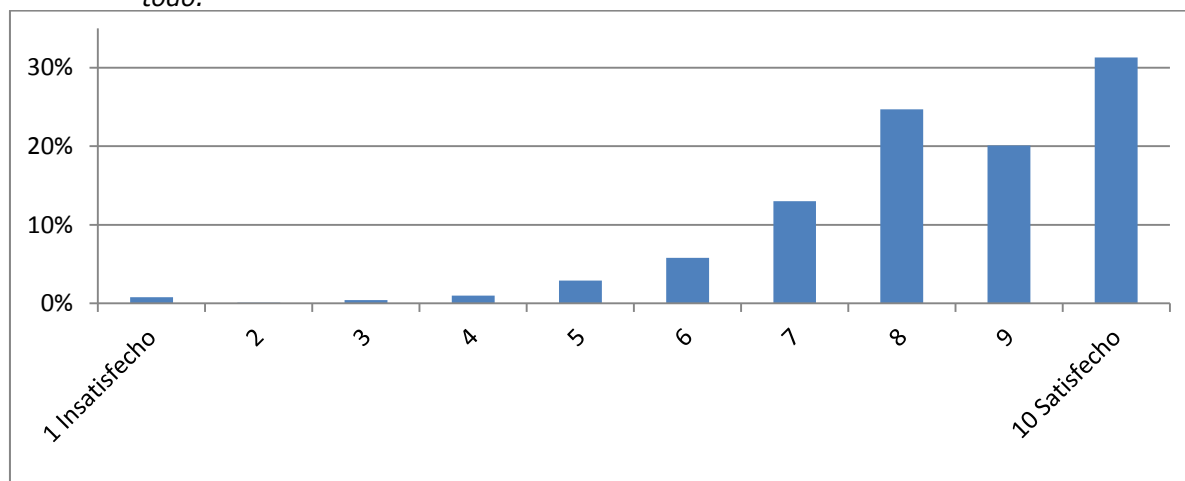


Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 0-2 casos no se obtuvieron)

## 6 Satisfacción con la vida como un todo

La encuesta incluye una pregunta sobre la satisfacción con la vida-como-un-todo, para ser juzgado en una escala de 1 - insatisfecho - a 10 - satisfecho. Como muestra el gráfico, el 95% de los encuestados calificó su vida con seis o más alto, más de tres cuartas partes incluso calificó con un 8 o superior. En promedio, los entrevistados califican con 8.

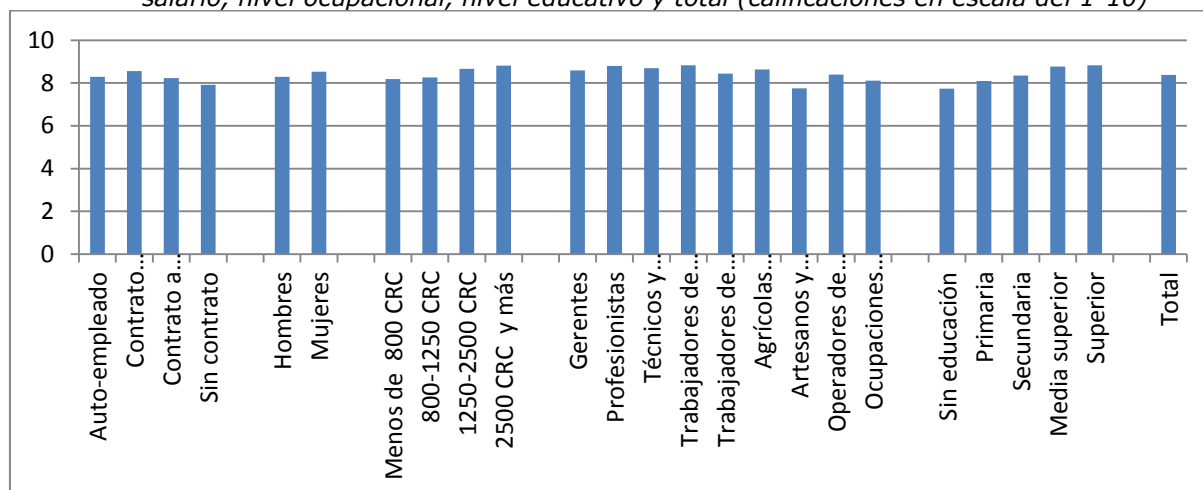
Gráfico 23 Porcentaje de trabajadores que indican qué tan satisfechos están con su vida como un todo.



Fuente: Encuesta cara a cara WageIndicator, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 5 casos no se obtuvieron)

Los grupos difieren con respecto a su satisfacción con la vida en su conjunto, aunque sólo los que se dedican a las artesanías y oficios, aquéllos sin contrato y sin educación tienen puntuaciones medias por debajo de 8. El Gráfico 24 muestra un desglose para varios grupos. Los empleados con contrato permanente están en promedio más satisfechos con la vida que los demás trabajadores. Las mujeres parecen ligeramente más satisfechas que los hombres y las personas con más altos grados académicos son los más satisfechos. Los trabajadores con ingresos más altos están más satisfechos. Los trabajadores que se dedican a las artesanías y oficios y los trabajadores en ocupaciones elementales tienen los puntajes más bajos de satisfacción. Al explicar la varianza en la satisfacción con la vida, sin embargo, sólo el nivel educativo y los jóvenes están contribuyendo de forma significativa a la explicación (modelo incluido en el Apéndice).

Gráfica 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, Costa Rica, 2012, datos ponderados (N=1300, de los cuales 154 casos no se obtuvieron)

## Apéndice 1 Listado de títulos profesionales

Código ISCO0813	Título profesional	Frecuencia
1345030000000	Director de centro de educación secundaria	40
1439010000000	Encargado de centro de llamadas	1
2221990000000	Otros enfermeros	43
2310260000000	Profesor universitario: otras materias	34
2320990000000	Profesor de formación profesional: otras materias	42
2330990000000	Otros profesores de educación secundaria	40
2341010000000	Profesor de enseñanza primaria	40
2411010000000	Contador	42
3313990000000	Gerente de contabilidad para otros clientes	41
4120060000000	Secretario	46
4211010000000	Cajero de banco	40
5211010000000	Vendedor en puesto	51
5211020000000	Vendedor de mercado	38
5212010000000	Vendedor ambulante de alimentos	40
5244010000000	Tele operador en emisión de llamadas	56
5244020000000	Supervisor de primera línea de agentes de centros de llamadas	42
5414010000000	Guardia de seguridad	52
6111030000000	Trabajador de explotación agrícola	40
7112010000000	Albañil de construcción	67
7113070000000	Cantero de la construcción	29
7115010000000	Carpintero	48
7119050000000	Supervisor directo de trabajadores de la construcción	43
8189990000000	Otro operador de maquinaria de planta de papelería	44
8331010000000	Conductor de autobús público	41
9111010000000	Empleado de la limpieza doméstica	88
9520010000000	Vendedor ambulante, excepto alimentos	37
9520130000000	Vendedor de periódicos	43
9611010000000	Basurero	42
9613010000000	Barrendero	39
9622010000000	Reparador	49
	No incluidos	2
	Total	1300



## Apéndice 2 Regresiones

### Variable dependiente: Probabilidad de los salarios netos por hora

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constante	5,153	,133		38,862	,000
Índice de Informalidad	,147	,041	,146	3,616	,000
Nivel educativo	,265	,033	,279	8,161	,000
Empleado con contrato permanente	,389	,101	,153	3,839	,000
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	,012	,003	,151	4,544	,000
N	1139				
R-cuadrada	,317				

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

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Índice de informalidad	0,446	0,092	23,556	1	0,000	1,562
Empresa 1-5 trabajadores	-0,865	0,276	9,845	1	0,002	0,421
Empresa 6-10 trabajadores	-0,224	0,359	0,389	1	0,533	0,799
Empresa 11-20 trabajadores	0,044	0,328	0,018	1	0,893	1,045
Empleados con contrato permanente	-0,031	0,113	0,077	1	0,781	0,969
Nivel educativo	0,33	0,157	4,421	1	0,036	1,392
Mujeres	0,7	0,246	8,074	1	0,004	2,013
Viven con pareja	0,45	0,268	2,811	1	0,094	1,568
Viven con hijos	-0,472	0,276	2,926	1	0,087	0,624
Edad	0,009	0,009	0,975	1	0,323	1,009
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	0,046	0,011	18,218	1	0,000	1,047
Constante	-3,203	0,713	20,212	1	0,000	0,041
N	742					
-2 Probabilidad	631,002					

### Variable dependiente: Cubierto por contrato colectivo sí/no (se excluye no respondidos)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Empleados con contrato permanente	0,643	0,196	10,726	1	0,001	1,902
Nivel educativo	0,592	0,098	36,842	1	0,000	1,808
Mujeres	0,18	0,174	1,074	1	0,300	1,198
Empresa 1-5 trabajadores	-1,849	0,298	38,629	1	0,000	0,157
Empresa 6-10 trabajadores	-1,109	0,334	11,03	1	0,001	0,33
Empresa 11-20 trabajadores	-1,23	0,283	18,925	1	0,000	0,292
Tenencia	0,039	0,007	30,415	1	0,000	1,04
Índice de ocupa. Socio-Económica (ISEI 11-76)	0,006	0,006	0,913	1	0,339	1,006
Constante	-3,489	0,338	106,509	1	0,000	0,031
N	1056					
-2 Probabilidad	951,251					

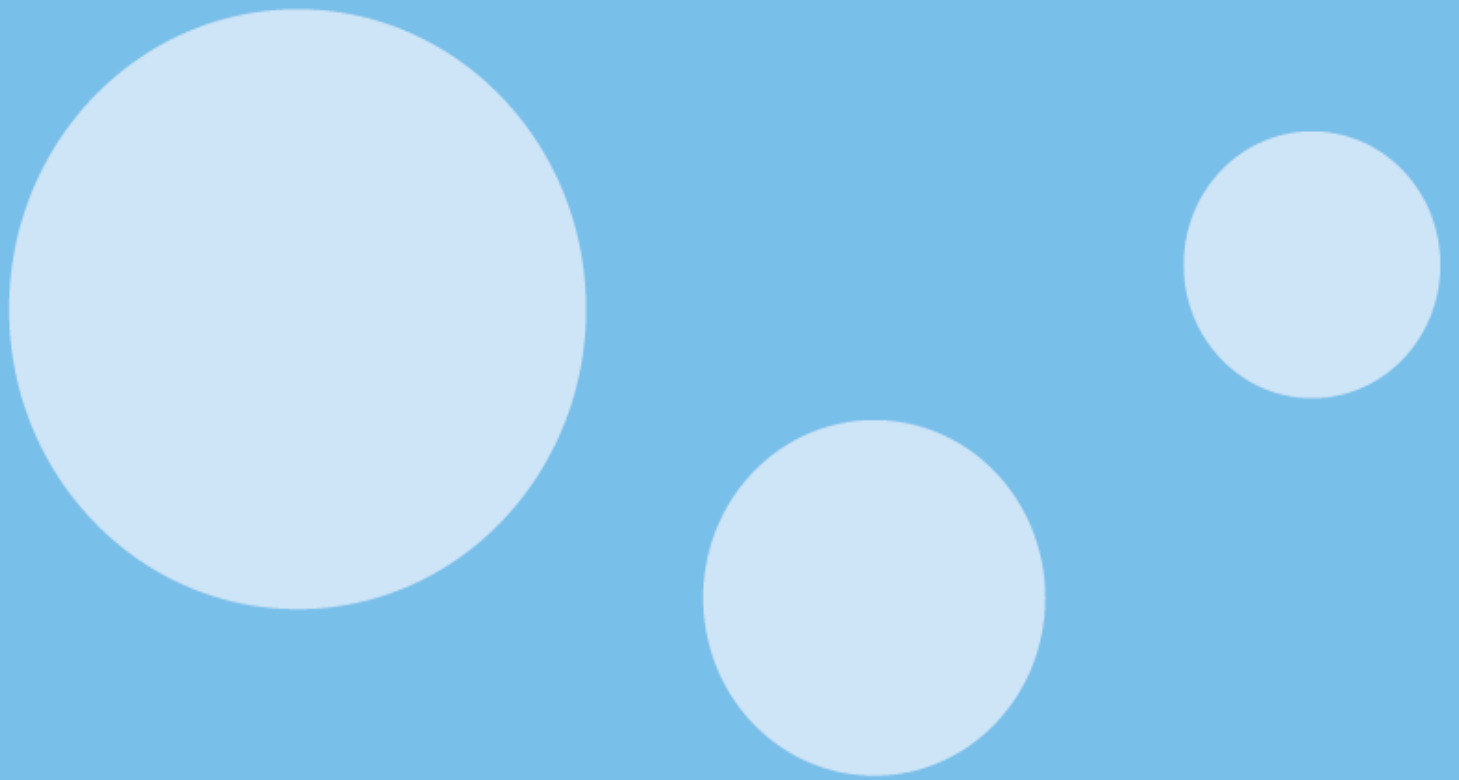
**Variable dependiente: Satisfacción con la vida como un todo (1-Insatisfecho a 10-satisfecho, se excluyen valores 1 y 10 en el análisis)**

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constante)	7,525	0,192		39,164	0,000
Empleados con contrato permanente	-0,096	0,092	-0,041	-1,041	0,298
Nivel educativo	0,008	0,003	0,11	2,356	0,019
Mujeres	0,124	0,097	0,049	1,275	0,203
Gana menos de 25 HNL por hora	-0,209	0,162	-0,077	-1,291	0,197
Gana 25-34 HNL por hora	-0,254	0,148	-0,099	-1,719	0,086
Gana 35-49 HNL por hora	0,177	0,135	0,069	1,311	0,190
Viven con pareja	0,078	0,109	0,033	0,708	0,479
Viven con hijos	0,022	0,114	0,009	0,194	0,846
Edad <29	0,227	0,11	0,091	2,067	0,039
Edad 30-39	-0,036	0,062	-0,056	-0,581	0,562
Edad 40-49	0,064	0,061	0,101	1,062	0,289
N	745				
R-cuadrada	0,053				

# Wage Indicator Foundation

Plantage Muidersgracht 12  
1018 TV Amsterdam  
The Netherlands

[office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org)



# WageIndicator.org