

Trabajo Remunerado del Hogar en Honduras

Estado de cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Honduras

LORENA MAYÉN | CONSULTORA 2024



Créditos

Créditos Coordinación SINTRAHO y CEM - H:

Investigadoras

Facilitadoras de recolección de información

Coordinación equipos técnicos MDT — FASE II:

Silvio Apolinar Minier - Gerente Adjunto Calidad Programática, CARE Honduras

Coordinación técnica CARE:

Nubia Zambrano Mendoza — Gerente Regional del Proyecto “Mujeres, Dignidad y Trabajo” – FASE II; Julieta Hernández — Coordinadora Regional del Programa “Igual Valor, Iguales Derechos” – CARE LAC; Marina Ogier — Responsable del Departamento de Programas – CARE Francia.

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Agencia Francesa de Desarrollo, la Fundación CUMMINS, CARE FRANCIA, CARE USA, CARE LAC. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CARE LAC y CARE FRANCIA, y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Agencia Francesa de Desarrollo.

Para citar este texto: Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar – CONLACTRAHO y CARE. Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo – FASE II, Movimientos y Tecnología – FASE II (2023). “Estudio sobre los conocimientos, actitudes y prácticas -CAP- presentes en la sociedad civil en cuanto a la valoración y dignificación del trabajo remunerado del hogar”.

Diseño y Diagramación: Carmen Rodríguez

Publicación disponible en:

CARE LAC – Programa Regional Igual Valor, Iguales Derechos
<https://igualvalorigualesderechos.org/>



Contenido

1. Introducción	1
1.1 Antecedentes	2
1.2 Marco Conceptual	3
1.3 Marco Legal	6
2. Objetivos	8
2.1 Objetivo general	8
2.2 Objetivos específicos	8
3 Metodología	9
4 Resultados del Estudio	10
4.1 Caracterización de las trabajadoras remuneradas del hogar en Honduras	10
4.2 Condiciones de trabajo	13
4.3 Otros temas encontrados durante la realización de los grupos focales	18
4.4 Violencia en el empleo doméstico	20
4.5 La ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT	23
4.6 Las organizaciones de trabajadoras, sus demandas, dificultades y alianzas	24
4.7 Esfuerzos de profesionalización de las TRH	26
4.8 Desafíos en la lucha por la plena igualdad del empleo doméstico en Honduras	27
4.9 Proyecto de Ley de TRH	29
4.10 Hoja de ruta para hacer frente a los desafíos	31
5 Reflexiones y Conclusiones	33
5.1 Reflexiones	33
5.2 Conclusiones	34
6 Recomendaciones	36
7 Referencias bibliográficas	37

1. INTRODUCCIÓN



“En la unión esta la fuerza y esto nos permite organizarnos en la lucha por nuestros derechos.”


Marcelina SINTRAHO

Para que las familias funcionen y que las personas que las integran se desarrollen adecuadamente es indispensable que se realicen diversas actividades domésticas y de cuidado, como limpiar la casa, cocinar y dar de comer, lavar y planchar la ropa, cuidar de las y los niños, de las personas adultas mayores o enfermas, e incluso cuidar de los animales domésticos. Algunos hogares requieren trabajo de jardinería o vigilancia de la casa. En varios hogares estas actividades, o parte de ellas, son realizadas por trabajadoras o trabajadores a cambio de un pago, conocido como trabajo del hogar remunerado.

En Honduras ese trabajo del hogar remunerado es una actividad primordialmente realizado por mujeres, por lo que se deduce que es una actividad feminizada, esa concentración de mano de obra femenina en esta categoría ocupacional responde a la división sexual del trabajo que establece un orden social de género y que asigna ciertas tareas y ocupaciones para “hombres” y otras para “mujeres”, de tal suerte que el trabajo doméstico remunerado y no remunerado es una actividad asignada y realizada fundamentalmente por mujeres. Según datos de OIT en América Latina más del 90% de las personas que desarrollan este trabajo son mujeres.

El trabajo que realizan las trabajadoras del hogar remuneradas se encuentra subvalorado, invisible y estigmatizado aun conociendo la importancia que representa al satisfacer las necesidades de trabajo doméstico y de cuidados de los hogares, que permite que sus integrantes realicen actividades que contribuyen a su desarrollo personal y profesional. La subvaloración del trabajo del hogar también responde al supuesto que no requiere de habilidades especiales y, por tanto, se refleja en retribuciones económicas bajas.

Las mujeres trabajadoras del hogar usualmente se encuentran en condiciones de



vulnerabilidad y discriminación, desempeñan su trabajo sin derechos laborales, ni seguridad social, en horarios mayores a las ocho horas diarias, lo que les impide realizar actividades personales como seguir estudiando, sin contratos y sin posibilidad de ahorro por los bajos salarios, ningún beneficio relacionado a la seguridad social.

El presente estudio sobre la situación del trabajo remunerado del hogar en Honduras, permitirá conocer la situación de los derechos laborales y de seguridad social de las trabajadoras del hogar, así como informar los avances que se han realizado desde la institucionalidad garante en el proceso de aprobación de los Convenios 189 y 190 de la OIT, mismos que han sido impulsados desde las organizaciones de sociedad civil que acompañan a las trabajadoras remuneradas del hogar organizadas en los procesos de incidencia por la defensa de sus derechos.

Para la realización del estudio se levantaron datos de la situación actual de las mujeres trabajadoras del hogar, las cuales fueron convocadas a espacios de grupos focales por CARE, CEM-H y SINTRAHO, participaron representantes de las ciudades de Choluteca, Tegucigalpa, La Esperanza y San Pedro Sula; quienes realizan o realizaron actividades de quehaceres en uno o varios hogares, así como actividades de cuidado a cambio de un pago, en algún momento durante el año previo a la entrevista.


Se consideraron además el análisis documental de información contenida en marcos legales como la Constitución de la República, planes nacionales, así como convenciones internacionales referentes al tema, dando prioridad a lo contenido en los Convenios 189 y 190 de la OIT, si se desea conocer más al respecto las fuentes de información secundaria se encuentran citadas en la bibliografía del presente estudio.

El estudio de Situación de Cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar En Honduras, tiene como objetivo difundir los resultados que permitan visualizar y dimensionar las diversas situaciones de discriminación que viven. Ello contribuirá a dar elementos que permitan generar acciones de política pública dirigidas a valorar su importante labor y erradicar toda forma de discriminación contra ellas, así como generar conciencia en las personas tomadoras de decisión hacia la ratificación de los Convenios 189 y 190.

1.1 Antecedentes¹

CARE Es una organización internacional sin fines de lucro fundada en 1945 que trabaja para combatir la pobreza y la injusticia social en todas las regiones del mundo. Sus áreas de trabajo incluyen asistencia humanitaria, desarrollo socioeconómico, igualdad de género. Su enfoque se basa en la participación comunitaria, el fortalecimiento de capacidades locales y la promoción de la sostenibilidad en sus intervenciones. trabaja en estrecha colaboración en

¹ TdR para consultoría Situación de los Derechos Laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Honduras



América Latina con gobiernos, organizaciones locales y socios comunitarios para lograr o revertir un impacto duradero en la vida de las personas.

En Honduras desde inicios del 2022, CARE ejecuta la Fase II del proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo cuyo objetivo es fortalecer los sindicatos, entre ellos el Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINTRAHO), potenciando sus procesos organizativos, su capacidad de incidencia y de exigibilidad de derechos laborales y humanos, promoviendo formas innovadoras de inclusión y autonomía económica desde un enfoque de inclusión social y económica.

Actualmente SINTRAHO junto con CEMH (Centro de Estudios de la Mujer-Honduras), realiza acciones de incidencia política frente al gobierno liderado por la primera presidenta del país y autoridades de alto nivel gubernamental, con quienes se realizan procesos de abogacía con el objetivo de realizar veeduría en el seguimiento a los compromisos del Estado de Honduras sobre la firma de ratificación del Convenio 189 de la OIT. Esto dictara la pauta para que las autoridades competentes interpongan sus buenos oficios realizando una Reforma al Código Laboral para garantizar desde el Estado la aplicación de los derechos a un trabajo decente y su aplicabilidad en el país.

Estos antecedentes, justifican la realización del estudio sobre la situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar en Honduras con énfasis en dos aspectos:

- Profundizar en las condiciones de precariedad laboral, discriminación y violencia basada en género.
- Identificar acciones de incidencia para impulsar la ratificación del Convenio 189 y Convenio 190 de la OIT, así como reforma al código laboral de Honduras.


1.2 Marco Conceptual

Es importante mencionar algunos conceptos claves utilizados en el análisis del trabajo del hogar catalogado dentro de la informalidad:

El Empleo Informal se puede presentar en cualquier tipo de unidad productiva: sector formal, sector informal y hogares como empleadores (trabajadores de servicio doméstico). Generando conceptos claves:

Empleo Formal o Trabajo Decente: Explica OIT, es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos.

Sector informal: hace referencia a todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y unidades económicas que no están cubiertos o que están insuficientemente cubiertos –en la legislación o en la práctica- por acuerdos formales. Sus actividades no se incluyen



en la legislación, lo que significa que tienen lugar fuera del alcance formal de la legislación, o no están cubiertas en la práctica, lo que significa que –aunque se realicen dentro del alcance de la legislación–, la ley no se aplica ni se vela por su cumplimiento, o la ley desalienta el cumplimiento por ser inapropiada o gravosa, o por imponer costos excesivos.

Empleo Informal: Incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.

Trabajo doméstico: El Convenio 189 define trabajo doméstico como “El trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. Este trabajo puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos.

Derechos Humanos: La OIT en función de los derechos enunciados en La Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los pactos internacionales de los Derechos Humanos se refieren a:

1. libertad de expresión
2. libertad de trabajo
3. eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades
4. derecho al trabajo
5. derecho a un ingreso mínimo
6. derecho a la seguridad social
7. derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactorias participación de los individuos en las medidas para fomentar y salvaguardar los Derechos Humanos


Principios y derechos fundamentales en el trabajo:


1. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. la abolición efectiva del trabajo infantil; y
4. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Derechos Laborales: según el Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos se reconocen²:

1. Derecho a un contrato de trabajo claro y comprensible que defina las condiciones en que se llevará a cabo el empleo. Este contrato debe realizarse preferiblemente por

² Organización Internacional del Trabajo, Políticas de Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y El Caribe, 2016.

- 
- escrito (Artículo 7 y OIT, s.f.).
2. Derecho a que la jornada de trabajo esté debidamente establecida, con periodos de descanso diario y semanal, periodo de vacaciones, tipo de compensación por laborar horas extra; y las condiciones en las cuales debe tener disponibilidad inmediata (Artículo 10 y OIT, 2011).
 3. Derecho a contar con un salario mínimo que sea pagado en dinero directamente a la persona y en intervalos no mayores a un mes (Artículos 10 y 11, y OIT, 2011).
 4. Con relación al pago en especie, el Convenio lo permite sólo si es una parte limitada de la remuneración total, si el valor monetario es justo y razonable; si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de uso y beneficio personal de trabajadoras y trabajadores. Por lo tanto, los implementos que requiera la persona para trabajar (uniformes, equipos de protección ocupacional, productos de limpieza, etc.) se deben considerar herramientas que el ente empleador debe proporcionar sin costo alguno (Artículo 12, y OIT, 2011).
 5. Compromete a los Estados parte a equiparar con relación a las de las demás personas trabajadoras; las condiciones en las cuales las trabajadoras remuneradas del hogar acceden a la seguridad social, incluyendo las prestaciones por maternidad (Artículo 14 y OIT, 2011).
 6. Con relación al trabajo infantil, los países deben establecer una edad mínima para desempeñarse en esta ocupación y garantizar que quienes sean mayores de 15 años y menores de 18 puedan continuar con sus estudios (Artículo 4 y OIT, 2011).
 7. Con relación a las trabajadoras y los trabajadores domésticos que viven en casa de sus empleadores (sin retiro), establece que tienen derecho a que se respete su privacidad y a retirarse del hogar durante sus periodos de descanso o permiso (Artículos 6 y 9, y OIT, 2011).
 8. Para las personas trabajadoras remuneradas del hogar migrantes, el Convenio establece que tienen derecho a contar con un contrato de trabajo antes de desplazarse al país de destino, tienen derecho también a conservar sus documentos de identidad y de viaje, e invita a los países de origen y destino para que establezcan acuerdos bilaterales con el propósito de que este Convenio se cumpla a cabalidad (Artículos 8 y 9, y OIT, 2011).
 9. Establece también condiciones para la operación de las agencias privadas de empleo, para lo cual señala que los Estados deben contar con un reglamento para su funcionamiento, y deben contar con un mecanismo para la investigación de las denuncias realizadas por personas trabajadoras en caso de que se violenten sus derechos (Artículo 15, y OIT, 2011).
 10. También señala que debe haber acceso efectivo a la denuncia y a la exigibilidad de justicia mediante la intervención de los tribunales de justicia. También se deben establecer medidas claras para la inspección del trabajo (Artículo 17).



Violencia y Acoso: Según el Convenio 190, en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.³

Discriminación: La discriminación denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Art 1 CEDAW).⁴

Los actos discriminatorios como las acciones que, por motivo del tono de piel, manera de hablar, peso, estatura, apariencia, nivel socioeconómico, el lugar de residencia, las creencias religiosas, el género, la edad, así como la orientación sexual detonaron en un acto discriminatorio y en algunos casos de violencia física que fueron recibidos por las personas, las trabajadoras del hogar remuneradas mismas que no han denunciado.

1.3 Marco Legal

A continuación, se presentan los principales Instrumentos Normativos Internacionales y Nacionales que regulan y garantizan los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Honduras.

Cuadro 1 Normativa Internacional.

- **La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)** señala que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración. De igual forma los artículos 23 y 74 avalan el principio de igualdad.
- **La Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, 1981)** en el artículo 2 se compromete a los Estados que han ratificado la Convención a adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará** establece en su artículo 6o de que el derecho de toda mujer a vivir libre de discriminación es una parte importante del derecho a vivir libre de violencia.
- **Convenio 189 de la OIT** Derechos, principios básicos y medidas descritas para garantizar un

³ C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

⁴ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.

trabajo decente, que incluye el respeto a la dignidad, retribuciones justas, derecho a seguridad social entre otras.

- **Convenio 190 de la OIT** relacionado con la no tolerancia a la violencia y acoso sexual laboral.
- **Otros Convenios de OIT vinculantes**

Convenio OIT	Derechos Reconocidos
100	Igualdad de remuneración
102	Relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social
111	Sobre la discriminación en el empleo y la ocupación
156	Sobre Trabajadores con responsabilidad familiares
183	Sobre protección de la maternidad
97	Sobre los trabajadores migrantes
143	Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social

Cuadro 2. Normativa nacional que regula y criminaliza las formas de trabajo en Honduras

Leyes generales		
Ley o Código	Articulado	Descripción del articulado
<i>Constitución de la República de Honduras</i>	Artículo 60	Reconoce que todos los hombres nacen libres e iguales en derechos y todos los hondureños son iguales ante la ley. Asimismo, declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otro lesiva a la dignidad humana.
	Capítulo V artículos 127-141	Asimismo, declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Regula las relaciones de trabajo entre personas naturales y/o jurídicas, jornadas de trabajo, condiciones de empleo y compensación.
<i>Código del Trabajo</i>	Capitulo IV	Regula el pago de salario por trabajo.
<i>Código Penal de Honduras</i>	Artículos 3 y 5	Aplicación de la ley para quienes cometan cualquier delito tipificado en ley, dentro de o fuera del país
	Artículo 219 (reformado)	Establece las penas para el delito de Trata de Personas
Leyes especiales		
<i>Ley contra la trata de personas en Honduras</i>		Condena toda forma de trata de persona en sus modalidades: explotación sexual comercial, trabajo forzado, servidumbre, tráfico de órganos, etc.
<i>Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer</i>		Establece que la igualdad de oportunidades es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos.

2. OBJETIVOS



2.1 Objetivo general

Realizar un *Estudio sobre el Estado de Situación de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar*, tomando en consideración el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, con énfasis en seguridad social, jornadas laborales, contrato laboral, protección social y prevención violencia de género. Así como la identificación de acciones de incidencia para impulsar la ratificación del Convenio y/o implementación de Convenios 189 y 190 de la OIT.

2.2 Objetivos específicos

Para el cumplimiento del estudio se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Identificar y obtener información actualizada sobre la dinámica sectorial del trabajo remunerado del hogar en Honduras incluyendo violaciones a derechos laborales.
- Identificar los avances en la promoción, defensa y garantía de los derechos laborales y humanos contemplados en el marco de los Convenios 189 y 190 de la OIT y código de trabajo de Honduras, con el fin de obtener información cualificada para la incidencia en políticas públicas en el contexto actual de Honduras.
- Definir acciones y rutas de incidencia en políticas públicas que permitan avanzar en el cumplimiento del C189, C190 y Ley de Trabajo de Honduras para la promoción y garantía de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar.

3. METODOLOGÍA



La metodología aplicada para la obtención de este estudio fue cualitativa e incluyó las siguientes etapas: a) revisión y análisis de información secundaria (revisión de estudios publicados en Honduras y la región de América Latina). Se revisaron las leyes de trabajo, de previsión y seguridad social, decretos ejecutivos y otro tipo de normativa legal referidas al tema. b) encuesta dirigida a TRH y c) realización de grupos focales con TRH.

La población que participó en los grupos focales se seleccionó bajo muestreo no probabilístico, convocadas por el Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar en Honduras SINTRAHO,⁵ quienes tienen organizadas a las mujeres en las diferentes ciudades que abordamos y que participaron en cada lugar, a quienes solicitamos entrevistar, con el objetivo de obtener de fuente primaria las opiniones que sobre el tema tienen las trabajadoras remuneradas del hogar.

Gracias a la valiosa colaboración de las personas entrevistadas se pudo obtener información relevante sobre las percepciones, énfasis y principales preocupaciones de las trabajadoras remuneradas del hogar organizadas y que son la voz de sus agremiadas dispersas por las diferentes zonas del país.

Número de participantes del estudio según la técnica de recolección de datos.

Técnica de recolección de datos	Participantes	Observaciones
Grupos Focales	37	4 se realizó un grupo focal en cada una de las siguientes ciudades Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choluteca y La Esperanza.
Entrevistas	7	Realizadas a actores claves de las siguientes organizaciones de Sociedad: Civil Calidad de Vida, CEM-H, SINTRAHO

⁵ Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar en Honduras SINTRAHO

4. RESULTADOS DEL ESTUDIO




4.1 Caracterización de las trabajadoras remuneradas del hogar en Honduras

Para realizar la caracterización del presente estudio se tomó como muestra el perfil de las trabajadoras remuneradas del hogar que participaron en los grupos focales, mismas que representan la condición de las personas en este sector laboral al venir de grupos auto organizados, los datos recolectados evidencian que en la mayoría de los casos encontramos que las TRH tienen un bajo nivel escolar, (este es un trabajo que se considera no requiere calificación académica alta), mujeres en edad reproductiva, con fuerte presencia de madres solteras o jefas de hogar y que pertenecen a los segmentos poblacionales con menos ingresos (se ubican dentro de la población más pobre).

Las mujeres que se dedican al trabajo remunerado del hogar en Honduras, en su mayoría suelen ser explotadas por su condición de mujeres y la necesidad de ingresos al ser jefas de hogar aceptan ser empleadas en condiciones precarias que el mismo contexto normativo machista impulsa a través de la cosificación del cuerpo de las mujeres como propiedad del patrono o patrona, estas condiciones se agudizan con los roles de género, de origen étnico, edad o condición de discapacidad, sumado a esto ellas desarrollan sus labores en la modalidad temporal y modalidad con dormida adentro (permanente), estas últimas son las que con mayor urgencia sienten la necesidad de un cambio drástico en su condición: en los primeros meses de la pandemia estuvieron en condiciones de total encierro sin poder visitar a sus familiares y muchas sin remuneración digna, lo que vino a precarizar aún más sus condiciones laborales⁶.

Las trabajadoras del hogar en Honduras se encuentran desprotegidas de sus derechos laborales ya que las pocas leyes que deberían garantizar el respeto a estos derechos no se cumplen lo que las expone a violaciones como horarios extendidos de hasta de 12 horas, sin el goce de todos los derechos que pudiera tener una persona que se inserta en el mercado laboral formal, es decir, este tipo de trabajadoras lo hacen en la mayoría de ocasiones sin seguridad social, sin contrato,

⁶ Grupos focales y entrevistas realizados con la RTD y SINTRAHO



ni pensiones o algún tipo de ahorro o vacaciones pagadas. La normatividad del país da cabida para que se ejerza la discriminación indirecta contra las trabajadoras remuneradas del hogar.⁷

La seguridad social es uno de esos derechos que, aun teniendo su consignación en diferentes instrumentos internacionales sobre derechos humanos, su reconocimiento y protección ha sido postergado para los/as trabajadores/as domésticos/as. La debilidad en la garantía de este derecho y de otros derechos laborales resulta de los procesos de discriminación y exclusión de las mujeres por su condición de género, que además se combina con un conjunto de otras condiciones que ya hemos mencionado pero que vale la pena recalcar como la discriminación y exclusión, la etnia, edad y clase social.

La discriminación contra las mujeres se ha caracterizado por la asimetría en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y muchas de sus expresiones tienen un importante componente de género. Toda forma de discriminación limita el ejercicio de sus derechos humanos y el goce de libertades, contribuyendo a la reproducción de la desigualdad social.

La mayoría de las trabajadoras remuneradas del hogar se encuentran en el sector informal dato que en Honduras representó para 2022 un 65% (INE), uno de los niveles más altos de América Latina, se considera como ocupados informales a todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones a salud, ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató. De igual forma, se consideran, como ocupados informales, por definición, a todos los trabajadores sin remuneración, así como los trabajadores por cuenta propia y patronos o empleadores que hayan quedado clasificados en el sector Informal.

En septiembre 2022, los ocupados ascendieron a 3,664,000 personas, de estas 116 mil eran ocupadas en los hogares. Se evidencia una tendencia al crecimiento del empleo informal ya que en 2017 Honduras contaba con un 58% de empleo informal.⁸

Las regiones que presentaron las mayores tasas de empleo informal fueron el sector rural (87.9%) y el resto urbano (66.4%), concentrándose mayormente en ocupados domésticos y trabajadores familiares auxiliares, 98.9% y 98.8% respectivamente (INE, Informalidad laboral septiembre 2022).

Un punto importante para analizar la situación de las personas trabajadoras del hogar remuneradas es la modalidad en la que son contratadas, esta ha sido identificada y clasificada en tres grandes grupos:

- *Personas trabajadoras del hogar de entrada por salida con un solo patrón. Con horario de entrada y salida en el mismo día y que laboran en un solo domicilio.*
- *Personas trabajadoras del hogar de entrada por salida con varios patronos. Varias horas a la semana en diferentes domicilios.*
- *Personas trabajadoras del hogar de planta. Viven y trabajan en la misma casa.*

⁷ Grupos focales y entrevistas realizados con la RTD, SINTRAHO y CEM -H

⁸ INE, Informalidad laboral septiembre 2022 (<https://ine.gob.hn/v4/2023/10/30/informalidad-laboral-septiembre-2022/>).

De las 37 mujeres trabajadoras que participaron en los grupos focales realizados, la mayoría son mujeres jóvenes entre los 16 y 50 años; con educación primaria y dos con secundaria completa, la mayoría que trabajan en San Pedro Sula proceden de otros municipios cercanos lo que las obliga a buscar trabajo con dormida adentro, a continuación, se presentan algunos datos recabados de las mujeres participantes:



Las edades de las mujeres participantes en los grupos focales oscilan entre los 16 a los 50 años de la siguiente manera: de 16 a 20 años 12 mujeres, de 21 a 25 años 10 mujeres, de 26 a 30 años 3 mujeres, de 31 a 35 años 4 mujeres, de 36 a 41 años 3 mujeres, de 42 a 45 años 3 mujeres y de 46 a 50 años 2 mujeres.



En relación al nivel educativo de las 37 mujeres participantes 29 cursaron primaria completa, 5 cuentan con primaria incompleta y solamente 3 completaron secundaria.




Respecto a las labores que realizan las mujeres 14 son niñeras, 5 realizan aseo, 5 solo cocineras y 13 hacen todo el oficio.



Referente a los salarios que perciben mensualmente 4 de las mujeres devengan entre 1,000 y 2,000 lempiras; 28 mujeres dijeron que su salario era entre 2,001 a 3,000 lempiras, y solamente 5 de las mujeres dijeron que su salario era entre 3,001 a 4,000 lempiras.

4.2 Condiciones de trabajo

El trabajo doméstico es una de las actividades más invisibles y peor remuneradas en nuestro país, el maltrato físico y psicológico que las trabajadoras del hogar reciben no es reconocido legalmente el Código del Trabajo de Honduras, solo se refiere a la mayoría de empleados de micro y macroempresas, muy poco muestra la forma de protección sobre el trabajo doméstico; legalmente en Honduras no se acostumbra a hacer un contrato de trabajo escrito donde se estipulen los deberes y derechos de las trabajadoras del hogar, el salario a nivel nacional oscila entre tres mil a cinco mil lempiras.



Muestra de ello se reflejó en los grupos focales en donde de las 37 mujeres participantes en los grupos focales ninguna de ellas cuenta con contrato laboral por escrito, las asignaciones a cumplir, así como los horarios y la relación laboral en general se basa en un acuerdo mutuo, de buena fe y de forma verbal.

La edad de las trabajadoras del hogar es de entre los trece años a sesenta años de edad, con estudios primarios incompletos y la mayoría sin saber leer ni escribir. Aun y con la prohibición de contratar menores de edad muchos empleadores y empleadoras siguen contratando menores de edad para el trabajo doméstico exigiendo trabajo en horas extras no remuneradas a lo que también se suma la violencia física, verbal, psicológica y algunas veces violencia sexual, en muchos de los casos guardan silencio por diversas razones como timidez, miedo, no conocer las instancias donde acudir, por temor a perder el trabajo, por no tener quien la acompañe a poner denuncias o no conocer dónde acudir.

Aspectos de las condiciones actuales del trabajo remunerado del hogar.


Durante la realización de los grupos focales y de acuerdo con la herramienta utilizada, durante las entrevistas se consultaron varios aspectos sobre las condiciones del trabajo realizado por las mujeres trabajadoras en los hogares. A continuación, se presenta una lista de los principales hallazgos, los cuales se han resumido pero que revelan de viva voz las circunstancias reales expresadas por las participantes. Las consultas se enfocaron en conocer el rol y las tareas realizadas, el número y tipo de personas que atienden en los lugares de trabajo, el horario y las modalidades de trabajo, así como el tipo y tamaño de los hogares y si además de atender personas han tenido que atender mascotas u otros tipos de animales, entre otros.

Las participantes de los grupos focales de las distintas ciudades coinciden en que las labores por las que las contratan son diversas, mismas que van desde cuidar niñas y niños, asear toda la casa, cuidar mascotas (perros, pajaritos y gatos), barrer patios, cuidar personas adultas, cocinar para toda la familia aunque solo sean niñeras o cuidadoras de personas adultas, hacer compras en mercados, pulperías o supermercados, llevar y recoger los niños y niñas al bus escolar, algunas mencionan que lavan el carro o la moto del empleador, hacen tareas con los niños y niñas, las que trabajan en áreas rurales cuidan gallinas y cerdos, cocinan y llevan la comida para trabajadores de fincas de sus empleadores.

ROLES DE LA TRH

En términos generales, se define como el papel, tarea o labores que desempeña en su trabajo.

Una participante de San Pedro Sula decía “Yo trabajaba en una casa grande, cuidada 2 ancianos, y además de eso tenía que atender y hacer los quehaceres de la casa”.



Una participante de Intibucá mencionaba “Que los trabajos de limpieza de casa lo hacían en las 2 plantas que tenía la casa, ya no trabajo allí, era un trabajo muy complicado, pues era atender todo lo de la casa”.

En palabras de unas las representantes del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar de Honduras (SINTRAHO) “en conclusión no hay un rol establecido, al final se hace lo que -el patrono- decide”.

“Una de las participantes que cuida niño de 8 meses comentó que hasta en la noche algunas veces el bebé duerme con ella, lo que la cansa mucho más porque no duerme bien”.

Aunque el Artículo 151 de Código de Trabajo establece que el “servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas (encargadas de casas), chóferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole”; como se puede analizar, esta definición se queda corta y al no existir un ente que regule y vele por los derechos de las trabajadoras del hogar, esta situación da lugar a que las tareas o roles sean las que el patrono quiera establecer.

Número y tipo de personas que atienden. Durante la explicación de su rol o labores de trabajo, las participantes de manera general contestaron que durante su entrevista de trabajo no se les explicaba el número de personas que tenían que atender. Por lo que estaban obligadas a atender a una sola persona, su familia o en su defecto a todas las incluidas en las visitas de familiares y amistades. Esta es una situación que no se encuentra regulada en el actual código de trabajo y que es una necesidad sentida y expresada por las TRH.

Una participante de San Pedro Sula explicó que una vez tuvo un trabajo en el que cuando la contrataron le dijeron que atendería solamente a dos personas de la tercera edad, sin embargo, durante el fin de semana, las dos personas de la tercera edad recibían visitas de sus familiares y muy a menudo se juntaban mínimo 10 personas, pues llegaban los hijos de las personas adultas con sus respectivas parejas e hijos. “Mi labor era atender a todas las personas, esos días eran muy cansado”, manifestó.

Horarios y modalidad de trabajo. En términos comunes, al hablar de horario de trabajo se refiere a las horas que son dedicadas para llevar a cabo las tareas correspondientes con un trabajo específico. En tal sentido, este concepto es distinto a lo que es jornada laboral en donde se define como la cantidad de tiempo que se dedica a un trabajo establecido comúnmente en un contrato.

Al consultar a las distintas participantes sobre sus horarios de trabajo, también se hizo la consulta sobre la modalidad de trabajo dentro de las cuales se reconocen; *jornada de entrada y salida, permanente o con dormida adentro y en algunos casos por día laborado.*

A continuación, se presenta un resumen de estos dos aspectos (horarios y modalidad) de los comentarios brindados por las participantes.

Las participantes de San Pedro Sula e Intibucá expresaron que los horarios eran inhumanos, como por ejemplo entrando al trabajo a las 5:20 am y saliendo alrededor de las 7:30 pm de lunes a sábado (aquí se está hablando de 14 horas de trabajo diario). En otros casos, los horarios eran todos los días entrando a las 6:00 am y saliendo a las 7:00 pm; también horarios de todos los días, aunque muy pocos entrando a las 7:00am y saliendo a las 9:00pm. Cuando la modalidad es con “dormida adentro” el horario es levantarse a las 6:00am y acostarse hasta que el patrón se acuesta o si ha salido hasta que este regresa a casa.

El Código de Trabajo de Honduras no establece jornadas laborales para el trabajo remunerado del hogar y por ende no se establecen horarios. Dada esta situación es muy común, conocer y escuchar la explotación que reciben las TRH ya que las obligan a trabajar horarios extendidos, extenuantes que las lleva a situaciones esclavizantes.

“Cuando me he quedado en casa, se quiere meter otras personas, para quererme abrir la puerta”.

– Participante de San Pedro Sula

- Algunos comentarios; cuando se duerme en casa hay peligro de que otras personas quieran entrar al cuarto: “Cuando me he quedado en casa, se quiere meter otras personas, para quererme abrir la puerta”. – comentario de una participante de SPS.
- Con relación a los horarios y la movilización para ir y regresar del trabajo: “Cuando se sale de noche, es peligroso porque hay que tomar bus, los patrones no les gusta hablar de este tema del medio de transporte”. – Comentario de una participante de SPS.

La mayor parte de las participantes de Choluteca expresaron que en la modalidad en que no están obligadas a quedarse durmiendo en casa, en la mayoría de los casos se tiene hora de entrada comúnmente a las 6:00 am, pero la hora de salida se llega hasta que los empleadores la autorizan. Esta situación puede variar un poco dependiendo del patrón que es quien establece las horas de entrada y quien decide a qué hora “se despacha” (permiso para irse a la casa) a la trabajadora. En

el caso de que se haya decidido que la trabajadora se quede durmiendo en la casa, la situación cambia y la mayoría de las trabajadoras que han vivido esta experiencia se consideran que son explotadas, ya que son las primeras en levantarse y las últimas en acostarse, pueden andar en unas 16 horas diarias de trabajo.

Por su parte, las participantes de Tegucigalpa las que duermen en el trabajo como las que llegan diariamente, expresaron que los horarios son extendidos llegando a trabajar más de 10 horas diarias, tiempo en el cual no descansan por todas las labores que tienen que realizar cada día, descansan los domingos, sin embargo, las que duermen en el trabajo les dan salida después de hacer el desayuno y deben regresar a hacer la cena.

Salario y beneficios. Hay varias definiciones sobre lo que es salario, una comúnmente aceptada es que se refiere a la compensación financiera (casi siempre en términos de dinero) que un empleador/a paga a un empleado/a por los servicios prestados. En cuanto a los beneficios son todos complementos o componentes adicionales a la compensación salarial básica. Algunos beneficios conocidos son seguro de salud, seguro de vida, vacaciones, licencias, bonificaciones, etc.

Las trabajadoras remuneradas del hogar reciben los salarios más bajos dentro de las categorías salariales, su aporte no figura en las cuentas nacionales y, por lo tanto, no se dimensiona su contribución para la generación de riqueza.

Cuando se consultó a las participantes sobre el salario y los beneficios, las respuestas sobre los salarios tuvieron rangos muy grandes, pero todas expresaron que los salarios eran bajos.

Las participantes de San Pedro Sula expresaron que el salario promedio es de 500 lempiras por semana, es decir 4,000 lempiras mensuales, sin importar las horas trabajadas y los días. “No hay ningún tipo de beneficio, ni tan siquiera apoyo en el costo de transporte cuando se sale tarde o de noche”, expresó una participante.

En el caso de Intibucá, una participante expresó que le pagaban por día, y le daban 60 lempiras. Otra participante dijo que gracias a su conocimiento sobre sus derechos laborales y a sus exigencias, su salario se ha incrementado y en un momento llegó a ganar hasta 8 mil lempiras al mes. Igual que en el caso de San Pedro Sula, las participantes de Intibucá no recibían ningún tipo de beneficio. En cuanto a los salarios en Choluteca, el promedio mensual social entre 1,600 y 2,000 lempiras, sin ningún tipo de beneficio. Las de Tegucigalpa dijeron ganar entre 1,500 a 4,000 lempiras sin ninguna bonificación, pago adicional. Todas las participantes dijeron no contar con ningún beneficio social que le permita cubrir gastos médicos o educativos.

“Solamente me daban 60 lempiras diarios”.

- Participante de Intibucá

4.3 Otros temas encontrados durante la realización de los grupos focales

Durante los grupos focales también surgieron otros aspectos relacionados a las condiciones actuales del trabajo remunerado del hogar, que es importante mencionar, como, por ejemplo:

Ambiente de trabajo: La mayoría de las participantes de los cuatro lugares opinaron que son ambientes tensos de trabajo, no hay respeto por parte de los patrones. “El único derecho que nos han respeto es el derecho a la vida”, expresó una participante de Choluteca.

Condiciones de las TRH en modalidad permanente o con dormida adentro: la mayor parte de las participantes en los grupos focales expresan que cuando han laborado bajo esta modalidad las condiciones son precarias, en espacios reducidos, oscuros, dentro del área de lavado o espacios destinados a almacenar cosas. (artículos poco utilizados en el hogar)

Desarrollo profesional: Debido a los horarios de trabajo, las participantes expresaron que no tienen oportunidades de seguir con sus estudios. “Yo quería seguir estudiando, pero no pude debido a mi trabajo”, dijo una participante de San Pedro Sula.

Estabilidad laboral: Las participantes dijeron que no se sienten seguras en sus trabajos en cuanto a mantenerse de manera permanente, ya que sus empleadores/as no tienen empleos estables por lo que sienten que en cualquier momento les pueden despedir y al pasar eso, las trabajadoras se quedarían sin empleo también.

Discriminaciones Por condición de pobreza, edad, etnia, clasismo, etc.:

“Muchos patrones amenazan de manera constante diciendo, ya te voy a despedir”, expresó una participante de Intibucá. “Me despidieron del trabajo sin ningún aviso y sin beneficios por mi edad dijeron que ya no podía con ciertas tareas.”

“Cuidé 2 niños, pero no me pagaron al final, el pago que me daban era de 60 lempiras y debía que servirles a todos ellos, que si sobraba para mí podía comer”.

“Los baños no los podía utilizar, debería de usar otro tipo de baño afuera de la casa”.

“Por ser lenca se burlaban de mi manera de hablar”.

Diferentes problemáticas que enfrentan las trabajadoras remuneradas del hogar

Las mujeres que participaron en los cuatro grupos focales de las ciudades de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Esperanza y Choluteca refirieron que las problemáticas que enfrentan son las siguientes:

Yo quería seguir estudiando, pero no pude debido a mi trabajo”.

- Participante de San Pedro Sula

- Falta de prestaciones laborales (seguro social, aguinaldo, vacaciones pagadas, entre otras);
- Las malas condiciones de trabajo (horarios extensos y bajo salario),
- Los abusos o malos tratos que sufren por parte de las personas que las contratan.
- Ausencia de contratos por servicios que les indiquen horarios y responsabilidades
- Salarios precarios
- El maltrato o abuso de su empleador(a) fue la principal problemática reportada por las trabajadoras del hogar que son adultas mayores y las que menos lo consideraron como su mayor problema fueron las jóvenes.
- Las jóvenes anotaron que algunas veces sufren acoso sexual de parte de sus patronos, algún familiar o visita.
- El trabajo que realizan es poco valorado
- Cuando se pierde algo en la casa que trabaja, generalmente se culpa a la TRH.

Respeto de derechos laborales

Las condiciones en que se realiza el trabajo doméstico en la mayoría de los casos se caracterizan por una generalizada violación de los derechos laborales. El trabajo doméstico remunerado es una actividad laboral invisible para muchos sistemas estadísticos y mecanismos de vigilancia y supervisión de las instancias del Estado hondureño, por el lugar donde se desarrolla (el hogar) al margen de toda institucionalización. En Honduras el registro y obtención de certificado de trabajo no es obligatorio y el contrato de trabajo verbal es todavía admitido. situación que al no contar con un marco normativo en el código de trabajo que regule este sector laboral refuerza las desiguales relaciones entre trabajadora y contratante, la imposición de condiciones que dan pie a relaciones de servidumbre.

Respecto al reconocimiento y protección de derechos laborales de las trabajadoras/es remuneradas del hogar, las condiciones que caracterizan esta ocupación laboral es la precariedad, la falta de registro, la falta o insuficiente acceso a la seguridad social, bajos ingresos y la ausencia de mecanismos de denuncia, vigilancia y sanción por el incumplimiento de las disposiciones dirigidas a proteger los derechos de las trabajadoras/es remuneradas del hogar.

Las condiciones de discriminación y vulnerabilidad que viven las trabajadoras del hogar representan limitantes importantes para el ejercicio y goce de sus derechos. Los derechos violentados se mencionan a continuación:

- Cuando el trabajo es con dormida adentro los horarios son extensos son las primeras en levantarse y las ultimas en acostarse.
- No les dan la misma comida que la de las familias.
- No tienen un baño exclusivo para ellas
- Trabajan más de 8 horas diarias

- No les dan permiso en caso de tener una urgencia o necesidad personal
- No cuentan con prestaciones laborales (aguinaldo, vacaciones, seguro social, etc.)
- No tienen contrato laboral
- No se les reconoce el derecho a gozar de vacaciones, y en algunos casos es parte de una especie de dádiva de su empleador(a)
- Aun enfermas tienen que trabajar
- Si las despiden no les dan prestaciones y en algunos casos no les pagan el salario

4.4 Violencia en el empleo doméstico

A continuación, se presenta un cuadro resumen de las violaciones a los derechos laborales tipificados como delitos a los que están expuestas las Trabajadoras Remuneradas del Hogar y que se encuentran tipificados en el Código Penal Hondureño.⁹

Tipificación del delito	Descripción	Penas
Acoso Laboral Vertical	<p>Aprovechamiento en una relación laboral de superioridad, para realizar de forma reiterada actos hostiles o despreciativos que, sin llegar a constituir trato degradante, provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El bien jurídico protegido con este tipo penal es, en principio, la dignidad de la persona y la libertad individual. • La jurisprudencia viene señalando tres elementos en este delito: 1. El hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona. 2. El carácter intenso de la violencia psicológica y, 3. la prolongación en el tiempo de tales actitudes. 	Penas de arresto domiciliario de seis meses a un año y, además, le será impuesta la inhabilitación por el doble de tiempo que dure el castigo.
Hostigamiento Sexual	Se refiere a quien en el contexto de una organización o en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios, deportiva o religiosa, continuada o habitual, solicita reiteradamente para sí o para un tercer favor de naturaleza sexual.	Penas de prisión de uno (1) a dos (2) años, pena que puede ser conmutable al igual que el delito anterior.
Explotación Laboral Ilícita.	Quien mediante engaño o abuso de situación de necesidad perjudica, suprime o restringe los derechos que los trabajadores tengan legalmente reconocidos en el empleo público o privado.	Penas de prisión de uno (1) a tres (3) años y multa de cien (100) a trescientos (300) días
Discriminación Laboral	Quien realiza una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por ostentar la	Penas de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a doscientos (200) días.

⁹ Código Penal Hondureño, Título XII, Delitos Contra los Derechos Laborales

	representación legal o sindical de los trabajadores, por razones de ideología, religión, orientación sexual, edad, raza, nacionalidad enfermedad, sexo, estado civil, etc.	
Delito Contra la Seguridad de los Trabajadores y Trabajadoras	Quien pone en peligro grave la vida o salud y la integridad física de los trabajadores por no facilitarles los medios y medidas de seguridad e higiene necesarios para desarrollar su trabajo.	Pena de prisión de seis (6) meses a dos (2) años, • sin perjuicio de la pena que pudiera corresponderle por los resultados lesivos causados. • Posible concurso de delitos en caso de que al “poner en peligro grave la vida...” se ocasionen lesiones o la muerte. • La acción es de carácter omisiva.


Existe una delgada línea entre los delitos a los que están expuestas las mujeres trabajadoras del Hogar y la Trata de Personas en sus modalidades de servidumbre, esclavitud o practicas análogas y trabajo o servicio forzado, estos delitos cuentan con penas establecidas en el actual Código Penal. Al referirnos a la cercanía de estos delitos encontramos en los grupos focales algunas prácticas vinculantes de parte de los empleadores(as) en la Ley Contra la Trata de Personas¹⁰, como:

- **Trabajo forzoso**, entendiéndose este como: todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de un daño o el deber de pago de una deuda espuria. (Amenazas de despido para la realización de trabajos no convenidos al momento de acordar el contrato verbal de trabajo o pago de deudas sin termino de caducidad).
- **Servidumbre**, Estado de dependencia o sometimiento de la voluntad en el que la persona victimaria por cualquier medio induce, obliga y condiciona a la persona victima a realizar actos, trabajos o servicios. (Coacción para la realización de jornadas extenuantes y más carga laboral de la convenida, por un pago abusivo o sin este, justificando como parte de la remuneración la alimentación y hospedaje dentro de la casa).
- **Esclavitud o practicas análogas**: Estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos. (Sin vacaciones o días libres. En casos más graves las niñas son dadas a los patronos como padrinazgo y al final estas terminan en situación de trabajo doméstico).

Como parte de las acciones para combatir la violencia en el empleo doméstico en Honduras, un grupo de mujeres ha creado la Red de Trabajadoras Domésticas, para brindar apoyo legal y psicológico a estas personas, pero en el país no se han tenido avances en temas de derechos laborales para ellas. Según el estudio Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina, realizado en 2016 por ONU Mujeres, Honduras es uno de los países que no ha hecho modificaciones legales en cuanto al trabajo doméstico. No podemos afirmar que no se ha hecho un esfuerzo para que este trabajo no se haga notorio y sea más digno y mejor remunerado, pero acá al igual que en muchos países de Latinoamérica sigue siendo un tema invisible¹¹. Desde 2014 el Centro de Derechos de la Mujer en Honduras CEM-H ha venido trabajando con las trabajadoras del hogar, primero en que se reconozcan como tal, después que se organicen y se formen en sus

¹⁰ Ley Contra la Trata de Personas en Honduras, Capítulo II, Artículo 6.

¹¹ Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina (OIT, ONU Mujeres)



derechos como mujeres, indígenas y pobres, para posteriormente realizar diversos procesos de incidencia hacia la ratificación del Convenio 189 y que esto de pie a que se actualice el Código de Trabajo regulando los derechos y deberes de las TRH.¹²

En pocos estudios se ha mencionado que el trabajo doméstico es el trabajo más explotado, sobre todo cuando se trata de personas menores de edad, desde luego tal como lo dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹³, la contratación de estas personas se relaciona con la pobreza en las zonas rurales y sin duda en el área central del país, se visualiza por las niñas y mujeres adolescentes como una oportunidad para poder migrar de la vida del campo a la ciudad. El trabajo infantil y en especial el doméstico, ha sido objeto de intervenciones para poner fin a esta práctica desde la Comisión Nacional Para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil en Honduras, pero al no existir un marco normativo legal que regule o sancione esta y otras prácticas es poco lo que desde este espacio liderado por la Secretaría del Trabajo puede hacerse.


En Honduras, la primera ley en hacer mención al trabajo doméstico fue el Código Civil, (Titulo III, del Domicilio art.66 de 1906), después con la entrada en vigencia del Código del Trabajo (publicado en el Diario Oficial La Gaceta en números consecutivos en el mes de julio de 1959), se establecen las condiciones que deben reunir las labores de cualquier persona para ser consideradas del «servicio doméstico». El llamado trabajo doméstico es regulado en el Título III Capítulo II (Del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales) del Código, donde encontramos el artículo 149 que establece que «servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en su casa o fuera de ella». Es importante decir que las trabajadoras remuneradas del hogar también tienen derecho a vacaciones remuneradas, como todos los trabajadores, según la Constitución de la República (1982), Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley.

El Código Penal, establece la violencia contra la mujer en los artículos 208, 209 y 210 del código mencionado, reformado actualmente, brinda facilidad al agresor, para escaparse del cumplimiento legal por dicho delito, debido a que en las reformas se reducen e individualizan las penas y se carece del enfoque de género. ¿Y por qué relacionar la violencia contra la mujer con el trabajo doméstico? Porque la mayoría de las personas en este trabajo son mujeres y como en todos los espacios corren el riesgo de sufrir violencia de género.

Cabe aclarar, que todo va relacionado con este tema y es necesario hacernos las siguientes preguntas: ¿cuáles serían las leyes que protegen a las TRH?, ¿debería formularse un proyecto de ley para la protección de la misma, tal como la Red de Empleadas Domésticas de Honduras lo ha propuesto sin obtener resultado positivos?, ¿qué medidas se deberían aplicar al maltrato de estas,

¹² Entrevista Miriam Suazo, CEM-H

¹³ Las trabajadoras del hogar y su falta de protección legal en Honduras



cuando se interpone la denuncia ante las autoridades correspondientes?, ¿cuáles son las formas de fomentar la protección al empleo doméstico?¹⁴

Las Trabajadoras Remuneradas del Hogar son parte del sector más vulnerable, menos protegido y más explotado de la masa laboral en Honduras, es por ello que se deben continuar los procesos de incidencia hacia la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT, dando paso a re direccionar esfuerzos para la posterior actualización del Código de Trabajo y los derechos de las TRH.

4.5 La ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT

En Honduras, aún queda una larga lucha para impulsar cambios hacia la dignificación del trabajado doméstico remunerado, la base fundamental de todo proceso de incidencia política que realicen las mujeres trabajadoras del hogar es la ratificación del Convenio 189 y la aprobación de una ley que regule el trabajo doméstico en sintonía con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).


Aunque el Estado en Honduras ya firmó el Convenio hace 10 años, aún no lo ha ratificado, pese a todas las exigencias y presiones que han venido desarrollando las actoras políticas reunidas en torno a la Red de Trabajadoras Domésticas en Honduras y el Centro de Estudios de la Mujer CEM - H. En la misma línea, la Ley Especial sobre el Trabajo Doméstico en Honduras permanece paralizado: en 2018 la Secretaría del Trabajo presentó una propuesta de Ley Especial sobre el trabajo doméstico en Honduras, pero, pese a que se inició la discusión de la ley en el Congreso Nacional, ésta fue finalmente suspendida. A la fecha, lo que se conoce sobre esta propuesta de Ley es que no procedió debido a que durante el dictamen no hubo consenso de las partes en 2 temas principales, el salario mínimo y la seguridad social, razones que motivaron la suspensión del debate.

En 2020 CEM- H junto a la Red de Trabajadoras Domésticas, trabajaron un plan de litigio estratégico de cara a la exigibilidad e incidencia hacia la ratificación del C 189 ante el Poder Ejecutivo presentado a la Secretaría de la Presidencia. Reconocen que “Un gran nudo es porque el Estado no garantiza las condiciones para aprobar una ley, los cuellos de botella están en los horarios y salarios dignos. (Miriam Suazo, CEM-H)”

Las mujeres organizadas en torno a la Red de Trabajadoras Domésticas en Honduras, consideran inaceptable que el Estado de Honduras siga sin ratificar el Convenio 189 y que la propuesta de ley permanezca suspendida, en tanto la legislación laboral del país sigue regulando de manera desigual el trabajo doméstico: se sigue manteniendo, por ley, la discriminación y la desvalorización de las personas que lo realizan.

En referencia al Convenio 190 de la OIT de igual forma se encuentra pendiente de ratificación. En este contexto, es importante destacar que, en términos generales, el abordaje de las leyes

¹⁴ Contra Corriente, Las trabajadoras del hogar y su falta de protección legal en Honduras, Karen Valladares.



laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones que contempla el Convenio desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

Actualmente en el país existe un panorama favorable en comparación de las administraciones anteriores. La expectativa era que pudiese concretarse la ratificación de ambos Convenios, considerando el hecho histórico de contar con la primera mujer presidenta, quien en su discurso de toma de posesión expresó “Mujeres no les voy a fallar” lamentablemente se denota falta de voluntad política en el accionar desde el ejecutivo por el deficiente proceder de los mandos ministeriales que deberían dar respuesta e impulsar dichos compromisos del Estado de Honduras.

Como lo menciona Brenda M. Miralda, en su estudio Trabajo y Justicia Social; El gobierno de la Refundación debe valorar el potencial ético y político del trabajo doméstico en la reconstrucción del tejido social de Honduras. No solo como enmienda de una deuda histórica, sino en las construcciones de comunidades/entornos más amables para la vida¹⁵.

4.6 Las organizaciones de trabajadoras, sus demandas, dificultades y alianzas

Las organizaciones de las trabajadoras remuneradas del hogar como la Red de Trabajadoras Domésticas en Honduras (RTD) y el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar de Honduras (SINTRAHO), representan avances desde la organización y participación activa para la promoción, protección y defensa de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas.


Se han organizado con apoyo de otras organizaciones de sociedad civil como Brücke Le pont, Fundación Mundubat, CEM-H y con apoyo de proyectos impulsados por cooperantes como CARE Internacional, sus intereses son comunes en busca de la reivindicación de sus derechos en especial trabajo digno.

Dentro de este estudio se presenta información relacionada a dos organizaciones que han estado en lucha constante por los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar, como los son la Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras (RTD) y el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SINTRAHO).

Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras.

Es una organización que surge en el 2015 como colectivo por exigir los derechos laborales, pero la lucha de la RTD va más allá de lograr que el trabajo doméstico sea reconocido como un trabajo digno, sino que también sea justamente pagado, valorado y con todos los derechos garantizados.

¹⁵ Trabajo y Justicia Social, el Trabajo Doméstico Remunerado, Brenda M. Miralda, 2023.



Esta organización está compuesta por mujeres de barrios populares de la capital como El Carrizal, Nueva Suyapa, Los Pinos, La Ulloa, Villanueva, aldea Santa Rosa, de los municipios de Santa Ana, y de las trabajadoras domésticas migrantes de Honduras.

Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar de Honduras.

SINTRAHO surge en el 2019 en sede de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) en la ciudad de San Pedro Sula. Este esfuerzo ha venido siendo apoyado por la CUTH así como también por la Federación Sindical de Trabajadores de Agroindustria y Otros (FESTAGRO) y el Centro de Solidaridad. La iniciativa tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo en este rubro, más cuando dicha labor esta desprotegida totalmente por la legislación laboral hondureña, donde no se establece un horario, un salario ni una obligación del patrono a afiliarse a la trabajadora o trabajador del hogar.

Demandas, dificultades y alianzas.

Demandas: Las Trabajadoras Remuneradas del Hogar demandan el mejoramiento de las condiciones laborales en las cuales desarrollan su labor, no como un favor especial, si no en el marco del cumplimiento de los derechos y deberes de cualquier trabajador(a), luchan en contra de las violaciones que reciben y han realizado acciones de incidencia con apoyo de organizaciones como CARE y CEM-H, exigiendo al gobierno la ratificación del C 189 y C190, sirviendo estos como base para una actualización basada en el enfoque de derechos del código del trabajo, donde se regule y dignifique su trabajo.

Dificultades: Dentro de las dificultades que atraviesan encontramos que:

- La mayoría de los liderazgos de estas organizaciones trabajan “ad-honorem” y les hace falta mejorar sus aspectos administrativos, así como contar con un equipo a tiempo completo capacitado.
- Un gran nudo es porque el Estado no garantiza las condiciones para aprobar una ley, los cuellos de botella están en los horarios y salarios dignos.
- En el marco de la pandemia muchas quedaron sin empleo y sin ninguna garantía de trabajo respecto a seguridad social, las que se quedaron trabajando o regresaron aceptaron la mitad del salario que ganaban antes de COVID-19.
- Desde 2011 que Honduras se adhirió al C- 189 no ha existido interés en ratificarlo, no hay voluntad política y se percibe a las TRH como un sector que no le aporta a la economía. Sin embargo, a nivel nacional cumplen un rol de cuidados que habilita a otros trabajadores(as) para que ellos ejerzan sus labores en la empresa, industria y gobierno, por otra parte, muchas de las mujeres que migran y envían remesas van a emplearse como trabajadoras del hogar.
- Sin la ratificación del C 189 y C190 se limitan las oportunidades para exigir las reformas del Código de Trabajo en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.

- El protagonismo ha evitado que las trabajadoras remuneradas conformen un solo movimiento y cobren fuerza en la lucha por la ratificación del C 189 y C 190.
- La lucha es desigual y va enfocada hacia un reconocimiento social, político y jurídico.

Alianzas: En cuanto a las alianzas, la RTD trabaja de la mano con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Centro de Estudios de la Mujer (CEM - H). SINTRAHO por su parte coordina sus esfuerzos con el CUTH, FESTAGRO y el Centro de Solidaridad.

En la actual administración de gobierno existen avances en la apertura de espacios de incidencia ante la Secretaría de la presidencia, se reconoce que han existido mayores acercamientos.

La representación de la Secretaría de la Mujer SEMUJER ha estado en algunos foros y participa de la mesa que se instaló en el marco del seguimiento a la ratificación del convenio 189, al igual que el Canciller y vice Canciller. Se reconoce que en este gobierno es donde ha existido mayor apertura a pesar que no se denotan avances significativos según las personas entrevistadas.

4.7 Esfuerzos de profesionalización de las TRH

En el país son varios los esfuerzos que se han realizado para poder profesionalizar a las trabajadoras del hogar. Sin embargo, estos esfuerzos no han llegado a ser suficientes ya que se requiere de más procesos de capacitación en dos vías; la primera dirigida a formarlas individualmente para mejorar la calidad de sus servicios, en áreas como gastronomía, cuidado de terceros, etc. La segunda va dirigida al fortalecimiento colectivo de las organizaciones defensoras de las TRH, en temas relacionados a aspectos legales, derechos humanos y laborales e incidencia política para que puedan exigir y defender sus derechos contando con más herramientas.

En octubre del 2021, CARE Internacional en Honduras y el Centro de Estudios de la Mujer (CEM-H) suscribieron un Convenio marco de cooperación y coordinación para la realización de acciones conjuntas con énfasis en la incidencia política y la prevención y atención de la violencia como base en relación con los esfuerzos de profesionalización de las TRH, es importante mencionar que CARE es una de las organizaciones que sigue apostando a la lucha de los derechos de las mujeres en este sector. Desde el 2015, CARE ha definido una estrategia para apoyar el movimiento de TRH, en donde se ha establecido una meta al 2030 de dar a 10 millones de mujeres condiciones de trabajo digno. Dentro de esta estrategia esta Honduras además de otros países como Ecuador, Perú, Brasil, Guatemala, México, Colombia y otros.

A nivel de educación básica, media y formación para el trabajo se encuentran iniciativas como:

1. **Red de Trabajadoras Domésticas en Honduras**, profesionalización de trabajo doméstico y cuidados remunerados, con el apoyo de Brücke Le Pont, We Effect América Latina y el Consejo Nacional de la Mujer Cooperativista.
2. **Centro de formación profesional San Juan Bosco**, que ofrece cursos de fines de semana donde participan trabajadoras remuneradas del hogar.

3. **Comisión Nacional para la Educación Alternativa No Formal (CONEANFO)**, a través del Proyecto de Inserción en el mundo del trabajo, desde donde se genera formación especializada para el trabajo doméstico remunerado.
4. **Proyecto Reyes Irene Valenzuela - Sociedad Amigos de los Niños**, que brinda educación formal y complementaria de niñas, adolescentes y mujeres jóvenes trabajadoras domésticas.
5. **Instituto Hondureño de Educación por Radio IHER**, ofrece a nivel nacional una educación básica y media alternativa a distancia a personas que, por falta de recursos económicos, largas distancias a los centros educativos o por razones de edad, género u origen étnico, no han tenido acceso a una educación formal.

En el 2023, a través del proyecto “Mujeres Dignidad y Trabajo” de CARE Honduras, se capacitaron a 20 mujeres TRH pertenecientes a SINTRAHO en donde lograron obtener una certificación en Gastronomía Hondureña, de esta manera se avanza en la profesionalización de las mujeres TRH para que estén mejor capacitadas y tengan mejores opciones de trabajo en el mercado laboral.

Producto de este Convenio en enero del 2024, se capacitaron 25 mujeres pertenecientes a SINTRAHO en el tema de prevención sobre violencia de género.

A finales del 2023, el Instituto Nacional de Formación Profesional de Honduras (INFOP) firmó un convenio de cooperación con el Centro de Estudios de la Mujer-Honduras (CEM-H), el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SITRAHO) y CARE Internacional en Honduras, con el objetivo de coordinar esfuerzos que permitan implementar acciones de formación técnica, certificación y emprendimiento a las TRH.

En cuanto al fortalecimiento organizacional entre los años 2020 y 2021, varias TRH de los departamentos de Francisco de Morazán e Intibucá recibieron formación sobre empoderamiento político para poder ejercer plenamente sus derechos. Este proceso formativo se llevó a cabo con el apoyo de la Fundación Mundubat y la Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras y va encaminado hacia la fuerza de la colectividad desde el ejercicio ciudadano.

4.8 Desafíos en la lucha por la plena igualdad del empleo doméstico en Honduras

La igualdad de derechos del sector de las trabajadoras regeneradas del hogar presenta desafíos similares a la de muchos otros sectores, con la diferencia que este sector no está protegido por las leyes del país debido a un código de trabajo obsoleto que no reconoce los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Principales desafíos

Dentro de los desafíos se pueden mencionar los siguientes:

- **Brecha Salarial.** Los salarios ofrecidos a las trabajadoras remuneradas del hogar son precarios, están muy por debajo de lo que perciben otros sectores.
- **Discriminación.** Muchas mujeres son discriminadas por su condición ya sea por edad, raza etnia, la mayoría proceden de zonas rurales en donde no han tenido oportunidades de educación.
- **Acoso Laboral.** La mayoría de las mujeres expresan recibir acoso no solo laboral, sino que también sexual, así como también a prácticas de hostigamiento físico y moral.
- **Desvalorización del trabajo.** El trabajo doméstico a menudo no se reconoce ni se valora adecuadamente en términos económicos, lo que puede contribuir a la falta de equidad
- **Falta de Reconocimiento Legal.** Como se ha mencionado, el trabajo remunerado no está adecuadamente protegido por leyes laborales.
- **Estigma Social.** El trabajo remunerado del hogar es percibido como menos valioso que el trabajo remunerado fuera del hogar.
- **Condiciones Laborales.** Las condiciones ofrecidas a las mujeres trabajadoras del hogar precarias, como largas horas, bajos salarios y falta de beneficios.
- **Prestaciones laborales** el trabajo del hogar remunerado representa una fuerza laboral barata, precarizada, y desprotegida por la legislación laboral, que priva a las personas que desempeñan esta ocupación del acceso a derechos y libertades fundamentales, que todas las personas ocupadas en el mercado laboral deberían tener.
- Ratificación del **Convenio 189** de la OIT es la primera norma internacional que dicta las medidas de protección para mejorar y garantizar condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar.
- Aprobación del **Convenio 190** de la OIT. que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro.

Avances de la seguridad social (iniciativas)

Según la OIT, la seguridad social se refiere a la protección que una sociedad bajo el liderazgo de un gobierno brinda a las personas y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

Para el Sistema de las Naciones Unidas, la seguridad social es un derecho humano fundamental, una poderosa herramienta para combatir la discriminación y un instrumento esencial para reducir la pobreza y promover la inclusión social.

Tomando como base estos dos conceptos se puede deducir que hablar de seguridad social es bastante complejo, por lo que, en materia de esta investigación, se abordará desde el punto de vista de los derechos que le han sido negados a las TRH en Honduras desde su oficio, y que debido a la no ratificación de los Convenios 189 y 190 no se les ha permitido tener acceso a los servicios que, aunque deplorables brinda el estado en términos de seguridad social.

A lo largo de varios años, se han realizado varias iniciativas y acercamientos con los entes reguladores de la seguridad social con el fin de presentar propuestas que incluyan a las TRH dentro del sistema de seguridad social.

En este sentido se aprobó el Régimen Especial de Afiliación progresiva del sector del trabajo doméstico a los servicios de Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), en 2008, considerado un avance condicionado e insuficiente ya que deja a opción del empleador la afiliación voluntaria.

Un caso que se puede mencionar es el recurso de inconstitucionalidad presentado en junio del 2021 por la Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras ante la Corte Suprema de Justicia, en contra de la ley de seguridad social que sigue perpetuando la desigualdad entre trabajadoras/es, reservando el último lugar para los y las trabajadoras remuneradas del hogar que no tienen ni siquiera garantizada la salud.

En la misma línea el 2018, la Secretaría del Trabajo presentó una propuesta de Ley Especial sobre el trabajo doméstico en Honduras, pero, pese a que se inició la discusión de la ley en el Congreso Nacional, ésta fue finalmente suspendida.

Ante la vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras del hogar y el no avance en los procesos de seguridad social hacia esta población, ahora cada vez son muchos los organismos nacionales e internacionales que están presionando al Estado de Honduras para que ratifique el Convenio 189 y 190. Uno de estos organismos internacionales es el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas quien desde el 2016 ha venido recomendando al Estado de Honduras la ratificación del C-189. Lamentablemente, no ha habido respuesta.

Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas quien desde el 2016 ha venido recomendando al Estado de Honduras la ratificación del C-189.

4.9 Proyecto de Ley de TRH

Mientras algunos países de Latinoamérica ya han modificado sus normativas relacionadas al trabajo remunerado del hogar, Honduras sigue siendo uno de los pocos países que aún mantiene legislaciones discriminadoras hacia las trabajadoras remuneradas del hogar y no ha realizado cambios en las últimas décadas.

En el documento Contribuciones del Estado de Honduras al cuestionario sobre “derechos humanos de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo” del 2019, se hace mención que en el 2018 se presentó un proyecto de Ley del Servicio Doméstico con disposiciones que proponen “Un salario digno, diez (10) horas de trabajo para empleadas que residan en el hogar donde prestan servicios y ocho (08) horas cuando no resida en el hogar donde labora, pago de aguinaldo y décimo cuarto mes salario, afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), entre otros beneficios”.

Esta propuesta fue presentada por la sociedad civil, en articulación con el Instituto Nacional de la Mujer que tuvo una primera discusión en el Congreso Nacional pero luego no avanzó cuando los legisladores no se pusieron de acuerdo por disposiciones discriminatorias sobre jornada laboral y disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional y seguridad social. Es importante volver a recordar que en Honduras el empleo doméstico se rige por el Código de Trabajo de 1959, en donde se reflejan las mismas disposiciones discriminatorias sobre jornada laboral y disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional.

Es importante volver a recordar que en Honduras el empleo doméstico se rige por el Código de Trabajo de 1959, en donde se encuentran disposiciones discriminatorias sobre jornada laboral y disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional.

Ya desde hace varios años diversas organizaciones han estado empujando un proyecto de ley basados en políticas nacionales, sin embargo, debido a la no ratificación del C-189 por parte del Estado de Honduras estas iniciativas se han quedado estancadas. Un ejemplo claro es la Política Nacional de la Mujer plasmada en el Plan II de Igualdad y Equidad de Género (2010-2022), la cual contempla la reforma a la Ley de Seguridad Social para incorporar a las mujeres de este sector olvidado al régimen y afiliación progresiva del sector de trabajadoras remuneradas del hogar, se espera que en el III Plan de Igualdad y Equidad de Género se retome el tema y se cuente con avances sustantivos.

Anteriormente en el año 2017, la diputada al Congreso Nacional de Honduras, Sara Medina presentó una propuesta respecto a la Ley de Trabajadoras Domésticas (llamada así en aquel entonces), y dos años anteriores, Yadira Bendaña, también fungiendo como diputada ante el Congreso Nacional había presentado una propuesta también encaminada a favorecer a las TRH reivindicando sus derechos. Sin embargo, en ambos casos estas propuestas de proyectos fueron engavetadas. Esto demuestra la falta de voluntad política por parte de las autoridades encargadas de aprobar legislaciones.

En el 2018, propuesta entró a debate, pero nunca se terminó de analizar en el Congreso Nacional


Después de varias presiones impulsadas desde las trabajadoras remuneradas del hogar organizadas en compañía de otras organizaciones de sociedad civil, en el 2018, la propuesta del 2017 fue revisada y modificada con el apoyo del Centro de Estudios de la Mujer y la Red de Trabajadoras Domésticas, presentándose a debate dentro del Congreso Nacional pero nunca terminándose de revisar y aprobar quedando nuevamente en el olvido. Las organizaciones y redes de trabajadoras remuneradas del hogar reconocen que “no hay un interés” por parte de autoridades del Congreso Nacional de aprobar dichas leyes, sin embargo, tal y como se escuchó a una sola voz en los grupos focales de las cuatro ciudades “la lucha no se detiene, la lucha continua, hasta que se reconozcan los derechos”.

4.10 Hoja de ruta para hacer frente a los desafíos

Acciones que apuntan a que Honduras como Estado ratifique los convenios 189 y 190 de OIT, que permitirán así mismo actualizar la legislación hondureña en torno a un nuevo código de trabajo que reconozca los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar, como lo son la educación, la salud, el trato del trabajo digno, los salarios justos, indemnización, contratos por escrito, jornada laboral para respaldar a las mujeres y niñas.



1. Realizar un diagnóstico de la situación actual de las violaciones que sufren las trabajadoras remuneradas del hogar.
2. Realizar un mapeo de los actores involucrados en la institucionalidad pública a nivel de garantes, organizaciones de sociedad civil como veedores y promotores del enfoque de derechos, la comunidad y cooperación internacional como observador del cumplimiento de las obligaciones suscritas por el Estado de Honduras en el marco del C 189 y C 190 y de ser necesario proporcionar apoyo técnico y financiero para impulsar la ruta hacia la ratificación de los convenios y la actualización de la legislación hondureña en el marco de la regulación del ejercicio del trabajo remunerado en el hogar.
3. Fortalecer y dinamizar el trabajo conjunto de las organizaciones de trabajadoras remuneradas del hogar en acompañamiento de las organizaciones nacionales e internacionales que apoyan los derechos de las TRH y de las mujeres en general.

- 
4. Contando con una sociedad civil organizada y fortalecida se realiza el trabajo en mesas para la Incidencia Política, Legislativa y Jurídica.
 5. Creación de un plan de incidencia conjunto con su respectivo mapa de poder y su plan de implementación dirigido a los actores de interés previamente identificados.
 6. Realizar procesos de socialización que sensibilicen a tomadores de decisión y población en general hacia el reconocimiento de las TRH como trabajadoras en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores de los sectores reconocidos en el Código de Trabajo de Honduras.
 7. Las acciones anteriores van enmarcadas a lograr una verdadera voluntad política que impulse y realice acciones tangibles desde el Poder Ejecutivo hacia el Poder Legislativo y lograr elevar la petición para retomar la ratificación de los convenios y posteriormente la actualización de la legislación hondureña en el marco de la regulación del ejercicio del trabajo remunerado en el hogar.
 8. Impulsar con apoyo del Poder ejecutivo la solicitud hacia el poder Legislativo la sanción de la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT.
 9. La ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT servirán como base para exigir la regularización bajo la normativa internacional con enfoque de derechos de la actividad del trabajo remunerado del hogar en la legislación hondureña.

5. REFLEXIONES Y CONCLUSIONES



5.1 Reflexiones


El acto de discriminar puede llegar a la negación de los derechos y libertades fundamentales que debería tener toda persona para el pleno goce y ejercicio de los derechos. Por ello, todo ser humano tiene derecho a ser tratado sin exclusión, distinción o restricción, es decir tiene derecho a la igualdad y a ser tratado con respeto.

Para que el Estado hondureño pueda cumplir con sus obligaciones referente al ejercicio del trabajo remunerado en el hogar y garantizar los derechos que derivan de la Constitución y tratados internacionales en materia de derechos humanos, es necesario contar con información sobre las condiciones y características que impiden que todas las personas ejerzan sus derechos y libertades. En este sentido, el objetivo del presente documento fue brindar información sobre la percepción de las trabajadoras remuneradas del hogar sobre algunos aspectos de discriminación y falta de acceso a prestaciones laborales y de seguridad social en sus trabajos.

El trabajo del hogar es una actividad necesaria, que permite que las personas que integran una familia puedan realizar diversas actividades y desarrollarse escolar y profesionalmente, en especial las mujeres puesto que a ellas se les ha asignado el rol de realizar las tareas del hogar.

Sin embargo, esta actividad se vuelve invisible en la cotidianidad del día a día, trayendo consigo que los actos de discriminación laboral contra las personas trabajadoras del hogar remuneradas no se visibilicen. Las trabajadoras del hogar mantienen jornadas extensas, falta de contratos laborales formales, de seguridad social, prestaciones conforme a ley, abusos a su dignidad y violencia sexual en algunos casos.

Para que las personas trabajadoras remuneradas del hogar vivan en un esquema de respeto pleno de sus derechos humanos y laborales, es indispensable que se hagan



actualizaciones en la normatividad hondureña. En años anteriores se dio un paso con el tema del seguro social, pero aún falta que quede plasmado en la Ley del Seguro Social, para que las personas empleadoras tengan obligación de registrar a las trabajadoras del hogar, actualmente es a voluntad de la persona que emplea.

Se debe legislar sobre la jornada de ocho horas de trabajo.


Se puede enfatizar en las Encuestas del Instituto Nacional de Estadística INE sobre la situación de las mujeres trabajadoras del hogar que permita visualizar las condiciones en las que viven las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas, y esto se convierte en un paso importante para que sea atendida la situación de desventaja social y económica en la que la mayoría de ellas laboran.

Las Trabajadoras Remuneradas del Hogar organizadas coinciden en que para que se dignifique su trabajo se debe tener acceso a todos los derechos que tiene cualquier trabajador reconocido en la legislación hondureña, siendo estos: derecho a un contrato por escrito, derecho a tener seguridad social, derecho a tener un salario justo, derecho a prestaciones laborales, derecho a tener una jornada laboral justa, derecho a tener periodo de vacaciones, derecho a descansar en días festivos y feriados, derecho al periodo de maternidad, derecho al periodo de lactancia, derecho a ser llamadas por su nombre, derecho a trabajar en un entorno sin violencia ni acoso.

5.2 Conclusiones

Algunas conclusiones del presente estudio basado en los comentarios expuestos por las participantes de los grupos focales son:

1. Las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar son mal llamadas empleadas domésticas en términos despectivos y por lo general son víctimas de explotación laboral, dado que las exponen a horarios de trabajos extensos en condiciones laborales deplorables, con salarios esclavizantes y sin beneficios, siendo también la mayoría de ellas objeto de violencia física, psicológica y a veces sexual.
2. Como se ha mencionado, en Honduras hasta la fecha no existe un marco legal que regule este trabajo y el existente está desactualizado y no responde a las demandas y situaciones actuales de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar. El Código de Trabajo actual alienta a que los patrones tengan prácticamente soberanía sobre las mujeres trabajadoras del hogar, obligándolas a aceptar salarios precarios y a mantenerlas en lo que se podría llamar regímenes de esclavitud moderna.
3. La organización gremial de este sector productivo se encuentra desarticulada entre organizaciones de TRH. De manera voluntaria han surgido organizaciones como la Red de Trabajadoras Domésticas RTD, Sindicato de Trabajadoras Remuneradas del Hogar SINTRAHO, Federación Sindical de Trabajadores de Agroindustria y Otros FESTAGRO y Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras CUTH, estas han emprendido la lucha para que el país pueda incluir este sector dentro de los marcos legales de la protección social y así poder



impulsar acciones que vengan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres dedicadas a esta actividad.

4. Dentro de los marcos legales que contemplan los derechos de los trabajadores hay una tendencia a la exclusión de las mujeres trabajadoras del hogar, incluso se denota la permisividad en la precariedad salarial y la explotación laboral. Lo que genera un margen amplio de impunidad y comodidad para los patronos en la privacidad de sus hogares.
5. Se destaca la importancia de ratificar el Convenio 189, y 190 de la OIT, los cuales enmarcan un conjunto de condiciones básicas para promover el trabajo decente para las trabajadoras del hogar; y, exige a los Estados la equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar con los de los demás trabajadores, al habilitar este marco regulatorio internacional se daría paso a la regulación con enfoque de derechos del trabajo remunerado del hogar en la legislación hondureña.
6. El Trabajo Remunerado del Hogar, presenta diferentes tipos de contratación, predominando el contrato verbal, además de otras violaciones a sus derechos como; jornadas extenuantes, sobre carga laboral, funciones no definidas con claridad y condiciones de trabajo precarias entre otras, se debe direccionar esfuerzos para que este sector sea reconocido e incluido dentro del sector formal laboral y goce de los mismos derechos que el resto de trabajadoras y trabajadores.
7. El acceso de las mujeres trabajadoras del hogar a derechos como la educación y recreación se ve condicionado por la demanda del trabajo de los cuidados de otras personas.

6. RECOMENDACIONES



Luego de un análisis de los hallazgos encontrados a través de los grupos focales, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Realizar acercamientos de índole político con sectores claves del gobierno para obtener el compromiso del país como Estado en el reconocimiento oficial de este sector y lograr de esta manera marcos legales nacionales que permitan un trabajo digno para las mujeres remuneradas del hogar.
2. El Estado de Honduras debe ratificar el Convenio 189, como responsable de las garantías de toda la población y tomar en cuenta las propuestas generadas dentro de los espacios organizados de las trabajadoras domésticas.
3. Continuar de manera más directa y efectiva las acciones de “lobby” para que el Estado de Honduras ratifique el Convenio 189 y el Convenio 190.
4. Fortalecer las organizaciones establecidas que luchan por los derechos de las mujeres remuneradas del hogar como el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar de Honduras (SINTRAHO), la Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras, y otras que luchan por los derechos de las mujeres.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Código Penal Hondureño, Título XII, Delitos Contra los Derechos Laborales
- Constitución de la Republica de Honduras.
- Convención de la CEDAW
- Convenios de OIT 189 y 190
- Contra Corriente, Las trabajadoras del hogar y su falta de protección legal en Honduras.
- INE, Informalidad laboral septiembre 2022 (<https://ine.gob.hn/v4/2023/10/30/informalidad-laboral-septiembre-2022/>).
- Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina (OIT, ONU Mujeres)
- Ley de Igualdad de Oportunidades
- Ley Contra la Trata de Personas en Honduras, Capítulo II, Artículo 6
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2009). Terminar con la discriminación. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/HumanRightsDay/hrday09_factsheet_sp.pdf
- II Plan de Igualdad y Equidad de Género II PIEG