

# Trabajo Remunerado del Hogar en Honduras

## Plan de Observación y Comunicación

JENNY GABRIELA ALMENDARES FLORES | CONSULTORA 2024



## ACRÓNIMOS Y SIGLAS

<b>Acrónimo</b>	<b>Significado</b>
<b>CEM-H</b>	Centro de Estudios de la Mujer
<b>COHEP</b>	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
<b>ART</b>	Artículo
<b>ARTS</b>	Artículos
<b>CPC</b>	Código Procesal Civil
<b>CR</b>	Constitución de la República
<b>C.S. J</b>	Corte Suprema de Justicia
<b>CT</b>	Código del Trabajo
<b>EUA</b>	Estados Unidos de América
<b>IUDPAS</b>	Instituto Universitario en Democracia Paz y Seguridad
<b>IHSS</b>	Instituto Hondureño de Seguridad Social
<b>IMAE</b>	Índice Mensual de Actividad Económica
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadística
<b>INFOP</b>	Instituto Nacional de Formación Profesional
<b>MP</b>	Ministerio Público
<b>MVM</b>	Muerte violenta de mujeres
<b>OACNUDH</b>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas
<b>ONU-MUJERES</b>	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
<b>PN</b>	Policía Nacional
<b>Personas TRH</b>	Personas Trabajadoras Remuneradas del Hogar
<b>OTRH</b>	Observatorio Trabajo Remunerado del Hogar
<b>SE-MUJER</b>	Secretaría de la Mujer
<b>SETRASS</b>	Secretaría del Trabajo y Seguridad Social
<b>SINTRAHO</b>	Sindicato de Trabajadoras Remuneradas del Hogar
<b>TRH</b>	Trabajo Remunerado del Hogar

## CONCEPTOS

Conceptos	Significado
<b>Diálogo Social</b>	Tipo de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información entre representantes del Gobierno, trabajadoras, trabajadores y empleadores, sobre asuntos de interés común relativos a políticas económicas y sociales <sup>1</sup>
<b>Patrono</b>	Es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo <sup>2</sup>
<b>Trabajador</b>	Es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo <sup>3</sup>
<b>Trabajo Decente</b>	Es la ocupación productiva, adecuadamente remunerada, ejercida en condiciones de seguridad y libre de todas las formas de discriminación, con derechos asegurados a la protección social, voz y representación <sup>4</sup>
<b>Trabajo Doméstico</b>	Trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos <sup>5</sup>
<b>Trabajador(a) Doméstico(a)</b>	Designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo <sup>6</sup>
<b>Trabajo Remunerado del Hogar</b>	Es el realizado por persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo <sup>7</sup>

<sup>1</sup> Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm.)

<sup>2</sup> Congreso Nacional, Código del Trabajo, artículo 5.

<sup>3</sup> Congreso Nacional, Código del Trabajo, artículo 4.

<sup>4</sup> OIT. "Trabajo Decente. Memoria del Director General". Ginebra: 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999.

<sup>5</sup> Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), Organización Internacional del Trabajo, artículo 1(a).

<sup>6</sup> Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), artículo 1(b).

<sup>7</sup> Adaptado del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), Organización Internacional del Trabajo, artículo 1(a).

# Contenido

Introducción.....	1
<b>CAPÍTULO I CONTENIDO DEL OBSERVATORIO .....</b>	<b>2</b>
Indicadores.....	3
<b>Indicador I: Cumplimiento y ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo .....</b>	<b>3</b>
A. Igualdad de Derechos Laborales. ....	3
B. Condiciones de Trabajo Dignas. ....	3
C. Protección Social.....	3
D. Diálogo Social y Derechos Sindicales.....	4
E. Reconocimiento del trabajo doméstico como empleo formal. ....	4
F. Erradicar el Trabajo Infantil y otras formas de explotación. ....	4
<b>Indicador II: Contextos y derechos del TRH .....</b>	<b>4</b>
A. Contextos Socioeconómicos.....	4
B. Contextos Laboral .....	8
C. Contextos Legales y de Políticas. ....	9
D. Políticas y Programas. ....	11
E. Condiciones Sociales y de Vida.....	12
<b>Cuadro 4. Muerte violenta de Mujeres. ....</b>	<b>12</b>
Quejas ante el CONADEH .....	13
.....	23
<b>CAPÍTULO II MAPEO DE ACTORES .....</b>	<b>23</b>
Identificación.....	24
<b>Cuadro 10. Mapeo de actores de conformidad con su nivel de influencia .....</b>	<b>24</b>
II.I Estado de Honduras .....	24
II.I.II Organizaciones de Trabajadores .....	25
II.I.III Empleadores .....	25
II.I.IV Comisión Tripartita de Consulta y Negociación.....	25
<b>II.II Influencia Persuasiva .....</b>	<b>25</b>
II.II.I Organizaciones Internacionales .....	25
II.II.II Sindicatos, redes y organizaciones de la sociedad civil .....	25
II.II.III Medios de Comunicación.....	25
II.II.IV Academia y expertas (os) .....	25
II.II.V Ciudadanía en general .....	26
.....	27
<b>CAPÍTULO III PLANEACIÓN ESTRATÉGICA OTRH .....</b>	<b>27</b>

<b>Planificación y Descripción .....</b>	<b>28</b>
<b>III.I Consulta con Partes Interesadas.....</b>	<b>29</b>
<b>III.II Evaluación de Impacto .....</b>	<b>30</b>
<b>III.III Desarrollo de Propuestas .....</b>	<b>30</b>
<b>III.IV Debate y Discusión .....</b>	<b>30</b>
<b>III.V Ratificación.....</b>	<b>30</b>
<b>III.VI Implementación .....</b>	<b>30</b>
<b>III.VII Monitoreo y Evaluación .....</b>	<b>30</b>
<b>III.VIII Información de la OIT .....</b>	<b>30</b>
<b>III.IX Revisión y Actualización .....</b>	<b>31</b>
<b>III.X Veeduría permanente mediante la implementación del Observatorio .....</b>	<b>31</b>
<b>Cuadro 13. Tabla de Prioridades conforme a metas .....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IV PLAN DE COMUNICACIÓN .....</b>	<b>32</b>
<b>IV.I Objetivos de comunicación.....</b>	<b>33</b>
<b>IV.II Identificación de la audiencia .....</b>	<b>33</b>
<b>IV.II Mensaje clave .....</b>	<b>33</b>
<b>IV.IV Estrategias y canales de comunicación .....</b>	<b>34</b>
<b>IV.V Eventos y promociones .....</b>	<b>34</b>
<b>IV.VI Colaboraciones .....</b>	<b>34</b>
<b>IV.VII Monitoreo y evaluación .....</b>	<b>34</b>
<b>IV.VIII Continuidad .....</b>	<b>34</b>
<b>Referencias y textos consultado .....</b>	<b>35</b>

## Introducción

El Observatorio de Trabajo Remunerado del Hogar (OTRH), es la entidad de observación ciudadana, que se encarga de recopilar, analizar y difundir, la información relacionada con la aprobación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como de identificar y reconocer, la situación y los derechos de las personas que se dedican a realizar labores de limpieza, alimentación y cuidados en los hogares de Honduras, conocidos como “trabajadores domésticos”.

La importancia del Observatorio como instancia de veeduría social, es que permite alcanzar e incidir en la ratificación por parte del Estado de Honduras del Convenio 189 de la OIT, explicando que muchos de los derechos contenidos en este instrumento internacional, ya están incorporados en la Constitución de la República, otros Convenios ratificados y en el Código del Trabajo.

No obstante, la incorporación en la normativa nacional de muchos de estos derechos, otros, como el reconocimiento del trabajo decente, es una lucha que tendrá que alcanzarse por medio de una veeduría social efectiva y una correcta incidencia política. Un Observatorio coadyuva, además, identificando aquellas normas que precisan ser declaradas inconstitucionales, por vulnerar los principios de igualdad ante la Ley y la no discriminación.

El Estado de Honduras debe cumplir con transparencia, eficiencia y responsabilidad, el compromiso internacional de ratificar el Convenio 189 de la OIT, e reconocimiento al respeto y garantía de los derechos humanos de las personas que realizan el trabajo remunerado del hogar.

Este OTRH es una plataforma integral para abordar, entender y mejorar las condiciones laborales contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

# CAPÍTULO I

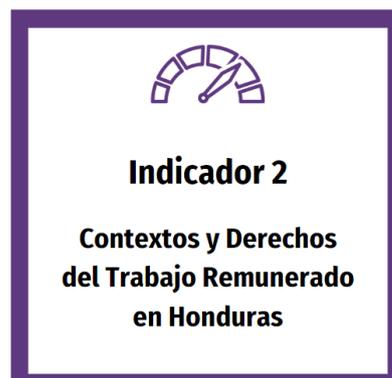
---

## CONTENIDO DEL OBSERVATORIO



## Indicadores

Los indicadores del Observatorio son los siguientes:



### **Indicador 1: Cumplimiento y ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo**

En este indicador se hará uso de los siguientes datos de referencia:

- Igualdad de derechos laborales.
- Condiciones de trabajo dignas.
- Protección social.
- Diálogo social y derechos sindicales.
- Erradicar el trabajo infantil y otras formas de explotación.

A continuación, se desarrolla cada uno de los datos de referencia:

#### **A. Igualdad de Derechos Laborales.**

Con este dato de referencia se busca el reconocimiento de los derechos fundamentales de los TRH, equiparándolos con los derechos de otras trabajadoras(es) en Honduras, entre estos la dignidad humana, igualdad ante la ley, seguridad social, derecho a la salud, entre otros.

#### **B. Condiciones de Trabajo Dignas.**

Incorpora la veeduría ciudadana para garantizar condiciones de trabajo dignas, salarios justos, horarios de trabajo razonables, definidos en un contrato de trabajo escrito, períodos de descanso, condiciones seguras y saludables, así como períodos adecuados de descanso, prohibiendo cualquier forma de abuso, acoso o violencia en el lugar de trabajo (casa de habitación).

#### **C. Protección Social.**

Garantiza el acceso a la seguridad social, lo cual es fundamental para el bienestar de las TRH y sus familias, reconociendo la importancia de la



protección contra el desempleo, la enfermedad, la maternidad, vejez y los riesgos laborales.

**D. Diálogo Social y Derechos Sindicales.**

Promueve el diálogo social entre el Estado, las TRH y los empleadores, para mejorar las condiciones de trabajo, como el derecho de asociación y la conformación de sindicatos para proteger y promover sus intereses laborales.

**E. Reconocimiento del trabajo doméstico como empleo formal.**

El reconocimiento del trabajo remunerado del hogar, como empleo formal inicia con un contrato escrito, donde consten los derechos y responsabilidades claras para los trabajadores y los empleadores, a fin de eliminar la desigualdad en relación con otros empleos y la discriminación histórica hacia el TRH.

**F. Erradicar el Trabajo Infantil y otras formas de explotación.**

Prohíbe el trabajo infantil doméstico y establece medidas para proteger a las y los menores de edad contra cualquier forma de explotación laboral, incluyendo el trabajo forzoso o la trata de personas.

**Indicador II: Contextos y derechos del TRH**

En este se consignarán los datos de referencia o contextos siguientes:

- A. Contextos socioeconómicos.
- B. Contextos laborales.
- C. Contextos legales y de políticas.
- D. Condiciones sociales y de vida.
- E. Participación y empoderamiento.

A continuación, se desarrolla cada uno de los datos de referencia o contextos:

**A. Contextos Socioeconómicos.**

El contexto socioeconómico se analiza considerando las siguientes variables.

- Condiciones de Pobreza y migración.
- Salud.
- Educación
- Seguridad ciudadana.
- Actividad económica y empleo.

A continuación, se describe cada una de ellas, de acuerdo con la información recopilada a la fecha:

- **Condiciones de pobreza.** Honduras es el tercer país más pobre de Latinoamérica<sup>8</sup>, (64.1% en el área rural y 64%<sup>9</sup>, en la zona urbana); la pobreza relativa constituye el 23%, siendo personas no pobres solo el 29.4% de la población.<sup>10</sup> - Según datos oficiales, el rango de edad donde la población es más pobre es la de edades comprendidas entre 20 a 24 años, la pobreza extrema es mayor en las mujeres 47.6%<sup>11</sup>. El país ocupa el cuarto lugar de percepción en corrupción (23 puntos) por lo que afronta un contexto sociopolítico complejo.<sup>12</sup> En la actualidad (2024) han retornado al país 156,059 personas procedentes de la migración irregular, de estas un mayor número de hombres (86, 458) que mujeres (27,788), retorna, así como de niños (25, 508) que de niñas (16,305).<sup>13</sup>
- **Salud.** En la Región de las Américas, Honduras se ubicó en la posición 21 en cuanto a cantidad de muertes por COVID-19 en el año 2020, y pasó a la posición 36 en el 2021, con una cifra acumulada para ambos años de 1015 muertes por millón de habitantes<sup>14</sup>. En cuanto a la salud mental, aunque no se cuenta con un dato desgregado por ocupación, de los años 2020 al 2024, se han producido 115 suicidios en mujeres a nivel nacional, en edades comprendidas entre 13 a 89 años, de las cuales 95 son menores de 35 años y de estas 65 son menores de 25 años, siendo esta la población de mujeres que más se autoinflige lesiones.
- **Educación.** 5,511 mujeres no tienen ningún nivel educativo al 2024, en comparación con los hombres, que solamente representan 426, como se señala en el siguiente cuadro.

**Cuadro 1. Nivel educativo de los trabajadores ocupados por sexo**

Años	Sin nivel			Primaria			Secundaria			Superior		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
2019	3,354	6,445	67,258	4,079	63,179	67,258	1,010	25,348	26,359	0	1,993	19,993
2020												
2021	2,682	8,573	64,503	3,305	61,199	64,503	1,689	35,789	37,478	262	1,648	7,937
2022	2,648	7,094	75,346	4,220	71,127	73,346	956	29,070	30,026	0	3,486	3,486
2023	426	5,511	69,608	1,875	67,733	69,608	607	11,900	12,507	252	0	252
2024												

Fuente. SETRAS 2024<sup>15</sup>.

<sup>8</sup> <https://libretilla.com/paises-mas-pobres-america/>

<sup>9</sup> <https://ine.gob.hn/v4/2023/12/05/el-instituto-nacional-de-estadistica-ine-socializa-logros-significativo>

<sup>10</sup> Instituto Nacional de Estadística (INE 2024), SOL-INE-539-2024.

<sup>11</sup> Ob., cit, Instituto Nacional de Estadística (INE 2024), SOL-INE-539-2024.

<sup>12</sup> Puesto 154 en el mundo, alejado del número 1, percibido como menos corrupto

<sup>13</sup> Instituto Nacional de Migración (2024); Memorando OIP-INM-040-2024, Honduras, 21 de febrero de 2024.

<sup>14</sup> OPS <https://hia.paho.org/es/paises-2022/perfil-honduras>.

<sup>15</sup> Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Oficio SETRASS 616-2024, de fecha 2 de febrero de 2024.

Como puede observarse la brecha en educación entre hombres y mujeres, constituye el 85.66% siendo el porcentaje de desigualdad más alto de los observados entre sexos<sup>16</sup>.

- **Seguridad.** En el país 10 Municipios concentran el 39% de muertes violentas (2023),<sup>17</sup> considerando que la mayoría de las personas que realizan trabajo remunerado del hogar son mujeres, en esta población se han incrementado las muertes, ocurriendo 402 (MVM) entre el 2023 y las dos primeras semanas de 2024, cifras importantes, ya que el trabajo remunerado del hogar es desempeñado en su mayoría por ellas. Otro problema de seguridad existente es la falta de alumbrado público, actualmente no se cuenta con un sistema inteligente que identifique la falta de alumbrado público, solo mediante denuncia, la autoridad se entera, por lo que cuando se producen fallas de energía ya la zona se considera insegura<sup>18</sup>.
- **Actividad económica y empleo.** La actividad económica hondureña registró un menor dinamismo a junio de 2023, al denotar un crecimiento acumulado de 2.9%<sup>19</sup> (IMAE), explicado esencialmente por la contracción de la Industria Manufacturera, atribuida a la reducción en la demanda de productos textiles y prendas de vestir en los EUA, dada la desaceleración en el consumo de bienes, comportamiento compensado parcialmente por la mayor fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos (arneses)<sup>20</sup>. El 66.5% de la fuerza de trabajo en Honduras, enfrentan problemas de empleo,<sup>21</sup> ya sea por desempleo o subempleo, en el cual 7 de cada 10 personas desalentadas son mujeres, lo que agrava la situación del país porque el 44.4 % de los hogares son dirigidos por madres solteras.<sup>22</sup>  
La población asalariada en Honduras, según el dato más reciente (2022), brindado por SE-MUJER se explica en el cuadro que indica la brecha de género asalariada.

---

<sup>16</sup> Para calcular el total de mujeres y hombres, simplemente sumamos estos números: Total mujeres = 5,511 total, hombres = 426, total estudiantes = total mujeres + total hombres, total estudiantes = 5,511 + 426 total, estudiantes = 5,937, Ahora para calcular el porcentaje de mujeres sin nivel: Porcentaje mujeres sin nivel = (Mujeres sin nivel / Total estudiantes) \* 100 Porcentaje mujeres sin nivel = (5,511 / 5,937) \* 100 Porcentaje mujeres sin nivel = 92.83% y el porcentaje de hombres sin nivel: Porcentaje hombres sin nivel = (Hombres sin nivel / Total estudiantes) \* 100 Porcentaje hombres sin nivel = (426 / 5,937) \* 100 Porcentaje hombres sin nivel = 7.17% ahora, para calcular la brecha en educación entre hombres y mujeres, se resta el porcentaje de hombres sin nivel al porcentaje de mujeres sin nivel: Brecha = Porcentaje mujeres sin nivel - Porcentaje hombres sin nivel Brecha = 92.83% - 7.17% Brecha = 85.66%

<sup>17</sup> INFOSEGURA (2023), p. 4, son Distrito Central, San Pedro Sula, Choloma, Tocoa, Catacamas, Puerto Cortés, La Ceiba, Juticalpa, Olancho.

<sup>18</sup> Empresa Nacional de Energía Eléctrica (2024), memorando UAPCS-I-012-2024, de fecha 15 de febrero de 2024.

<sup>19</sup> 5.7% en el mismo período de 2022.

<sup>20</sup> Gobierno de la República, (2024), "REVISIÓN PROGRAMA MONETARIO" Banco Central de Honduras (2023-2024), [Programa Monetario 2023-2024 \(bch.hn\)](https://www.bch.hn)

<sup>21</sup> Gobierno de la República, (2022), Secretaría del Trabajo, "Nota Técnica Sobre Principales Indicadores del Mercado Laboral en Honduras", p.3. <https://www.trabajo.gob.hn/wp-c>.

<sup>22</sup> Por diversas razones, viudez, divorcio o viven en unión libre.

## Cuadro 2. Brecha ocupacional de género.

Población Asalariada por sector en 2022			
Desagregación	Hombres	Mujeres	Nacional
Público	113, 749	146,355	260,104
Privado	1,225,287	477,368	1, 702, 655
Doméstico	6,254	86,953	93,208
Total, Asalariados			2,055, 967

La población asalariada del país representa el 58.2%, de estas 75.5% son hombres y 43.3% son mujeres lo que representa una brecha ocupacional de 18.77% en favor de los hombres<sup>23</sup> en cuanto a la brecha de población asalariada.

Con respecto a los ingresos, las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, se encuentran en una categoría ocupacional inferior a la tasa de empleo informal,<sup>24</sup> según los últimos datos oficialmente registrados (2022)<sup>25</sup>, quienes realizan trabajo doméstico, tienen un ingreso promedio de 3,627 lempiras<sup>26</sup>, siendo la categoría con el menor ingreso promedio, de las cuales 9 de cada 10 ocupados domésticos son mujeres, quienes trabajan un promedio de 47 horas semanales cuando el promedio para los empleos formales es de 36 horas semanales.<sup>27</sup> Este contexto se ampliará con un OTRH, mediante el monitoreo de la información siguiente:

- **Número de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos.** Los datos a nivel nacional (2024) según el INE<sup>28</sup> es de 88, 683 TRH, por lo tanto, representan aproximadamente el 6.15% de la fuerza laboral total<sup>29</sup>.

A la fecha la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no cuenta con un registro de TRH<sup>30</sup> por lo que únicamente se cuenta con los datos del INE, por lo que es necesario el monitoreo de lo siguiente:

- **Acciones de supervisión.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, solamente reporta realizar inspecciones extraordinarias, a reclamo de

<sup>23</sup> Para calcular la brecha de desigualdad de género en la población asalariada, primero se encuentra la proporción de hombres y mujeres dentro de este grupo. Luego se compara estas proporciones para determinar la brecha.  $43.971\% - 25.194\%$  Brecha = 18.777%. Entonces, la brecha de desigualdad de género en la población asalariada es del 18.777%. Esto indica la diferencia porcentual entre la proporción de hombres y mujeres dentro de este grupo específico de la población.

<sup>24</sup> Que tienen un salario promedio de 4,158 lempiras; seguido de los empleados domésticos (96.7%),

<sup>25</sup> [ine.gob.hn/v4/2023/10/30/informalidad-laboral-septiembre-2022/](http://ine.gob.hn/v4/2023/10/30/informalidad-laboral-septiembre-2022/)

<sup>26</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2024), oficio SETRASS-DGS-MEMORANDO-062-2024, de fecha 14 de febrero del 2024.

<sup>27</sup> CARE, Honduras “Estado de Cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales de las Trabajadoras Remuneradas Del Hogar En Honduras”.

<sup>28</sup> INE (2024), SOL-INE-536-2024, de fecha 13 de febrero de 2024.

<sup>29</sup> Según los datos del INE(2024), Los trabajadores domésticos representan el 2.4% del total de ocupados, y los trabajadores asalariados representan el 61.0% del total de ocupados, tenemos que los trabajadores no asalariados (que incluyen a los trabajadores domésticos y otros) constituyen el porcentaje restante:  $\text{No asalariados} = 100\% - 61.0\% = 39.0\%$   $\text{No asalariados} = 100\% - 61.0\% = 39.0\%$  Ahora, si los trabajadores domésticos representan el 2.4% de todos los ocupados, y los trabajadores no asalariados son el 39.0% de todos los ocupados, podemos calcular cuánto representa el 2.4% de los trabajadores no asalariados:  $\text{proporción de trabajadores domésticos en la fuerza laboral, total} = 2.4\% \times 39.0\%$   $\text{proporción} = 39.0\% \times 2.4\%$ . Para hacer la división, primero convierte los porcentajes en decimales dividiendo por 100, haciendo la proporción de la fuerza laboral total de 0.0615 Por lo tanto, los trabajadores domésticos representan aproximadamente el 6.15% de la fuerza laboral total.

<sup>30</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2024), Oficio DGIT No 017-2023, de fecha 15 de febrero de 2024.

parte interesada, mediante citación ya que no ingresan al domicilio, por señalar que no tienen facultades para ello<sup>31</sup>.

- **Sanciones.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no reporta sanciones a las Agencias de Empleo porque las mismas no fueron denunciadas<sup>32</sup> en el período 2019 al 2023.

## B. Contextos Laboral.

En el OTRH se medirá mensualmente de forma cuantitativa las condiciones del TRH, (situación del empleo, desempleo, calidad del trabajo, remuneración, laboral entre otros aspectos relacionados con la fuerza laboral).

Para ello se tomará como base la legislación en cuanto a las siguientes variables.

- **Condiciones de Trabajo.** Se evaluará el número de horas trabajadas que deben ser máximas 36, períodos de descansos, condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- **Salarios y beneficios.** Se analizarán los salarios promedio<sup>33</sup> en el trabajo remunerado del hogar, en comparación con otros sectores, así como el acceso a beneficios como seguro social, vacaciones pagadas, entre otros.
- **Acceso a la Seguridad Social:** Se verificará cuántas TRH tienen acceso a la seguridad social y pensiones.

La información con la que se cuenta en la actualidad es que únicamente 48 TRH se encuentran inscritas en el Seguro Social, como se observa en el cuadro siguiente:

**Cuadro 3. Seguridad Social**

Año	TRH mujeres	TRH hombres	Total
2019	12 afiliadas	3 afiliados	15 TRH
2020	3 afiliadas	1 afiliado	4 TRH
2021	21 afiliadas	6 afiliados	27 TRH
2022	2 afiliadas	0	2
2023	0	0	0
2024	0	0	0
<b>Total</b>	38	10	48 TRH

<sup>31</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2024), Oficio DGIT No 017-2023, de fecha 15 de febrero de 2024.

<sup>32</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2024), Oficio DGIT No 016-2023, de fecha 15 de febrero de 2024.

<sup>33</sup> Para subir la escala salarial promedio de 3,310 lempiras mensuales.

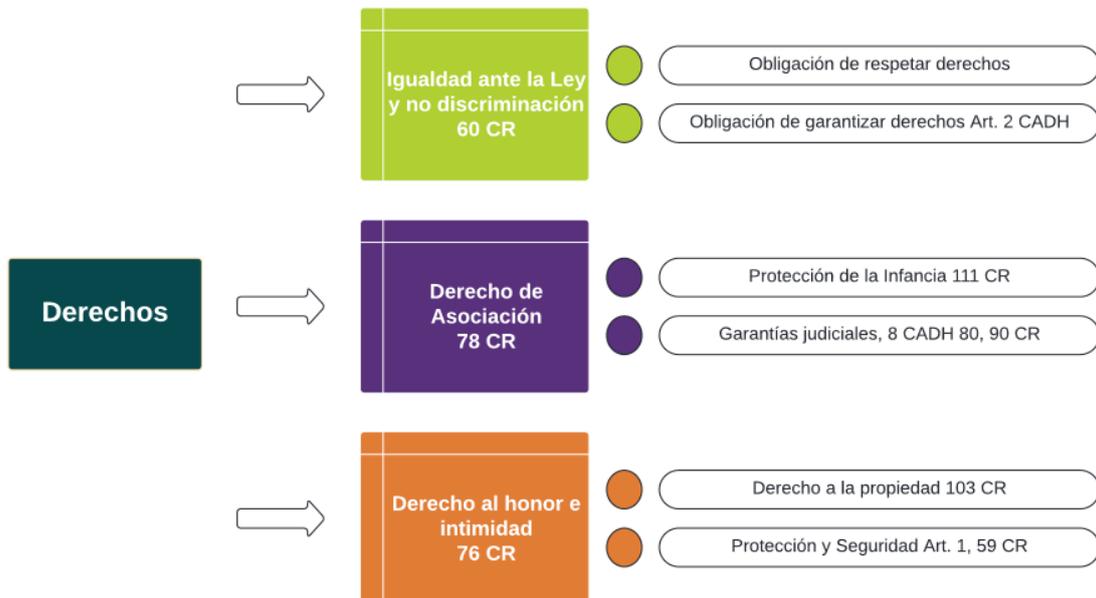
### C. Contextos Legales y de Políticas.

En este contexto es necesario identificar los estándares internacionales con los que ya se cuenta porque el Estado de Honduras los ha ratificado, así como las políticas implementadas en beneficio de las TRH, siendo estos los siguientes:



### Derechos

Los derechos establecidos en la Constitución de la República son para toda la ciudadanía incluidas las TRH sin distinción, por lo que se enuncian los siguientes derechos:



No obstante, las disposiciones internacionales y constitucionales, en el Código del Trabajo, las normas relativas al régimen doméstico, están establecidas, en el Título III, Capítulo II, comprendido en “*Trabajo sometido a regímenes especiales,*” artículos 149 al 165, normas que deben ser declaradas inconstitucionales y con ello no aplicables, porque disminuyen, restringen y tergiversan los derechos establecidos en la Constitución de la República, de la siguiente manera:

1. Establece que **la remuneración en el TRH**, no persigue un fin de lucro (artículo 149 CT) y sólo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el “doméstico” se albergue en casa del patrono o fuera de él, lo cual es contrario al principio de igualdad ante la Ley, en relación con los otros trabajadores(as) cuya actividad sí es reconocida que persigue un fin de lucro.
2. **Presunciones legales contrarias a la norma constitucional.** (Artículo 153 CT). Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución de las personas TRH comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos de calidad corriente y de habitación, considerando que es la escala salarial más baja en relación con el empleo y le establece cargas indebidas.
3. **Violación del principio de igualdad ante la Ley.** (Artículo 154 CT). En cuanto a que al trabajo de las personas TRH, llamadas “los domésticos” no se aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, solo indican un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse a las comidas. Durante los días feriados o de fiesta nacional que el CT indica que deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis (6) horas y tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) de trabajo.
4. **Violenta el derecho a la educación ya que lo condiciona al horario nocturno.** En virtud de que obliga a la persona TRH, a estudiar únicamente en horas de la noche (artículo 155 CT).
5. **Exigir un certificado de salud, del Seguro Social, sin previamente haber asegurado a la persona TRH.** Lo cual violenta la igualdad ante la Ley frente a otras ocupaciones, colocando a los patronos como una “clase privilegiada” al exigir un requisito sin conceder expresamente la seguridad social (artículo 157 CT).
6. **Establece condiciones preferentes para los empleadores “patronos” en cuanto a períodos de prueba y terminación de contrato de trabajo.** Reconoce siete (7) días de salario si tiene menos de un (1) año de servicio y con un (1) mes si ha laborado un (1) año o más. Asimismo, el empleador, “patrono” puede dar por terminado el contrato sin aviso previo, pagándole al trabajador(as) “doméstico,” solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez y moralidad; en los casos de falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia en el cumplimiento de sus deberes, y en los demás que autorizan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.  
De igual manera los preavisos e indemnizaciones a que tenga derecho el “trabajador doméstico” se pagarán tomando en cuenta únicamente la

remuneración en dinero que perciba, lo que genera una desventaja en relación con la alimentación y vivienda que se les computa en el salario, creando una desventaja formal frente al resto de los trabajadores(as). Artículos 159, 160, 161CT.

7. **Establecer contratos de carácter vitalicio.** El artículo 165 CT, establece que fallecido “el patrono”, subsistirá el contrato con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúe viviendo en ella después de su muerte, lo que implica una obligación más allá de la persona del empleador que es con quien se contrata, estableciendo un trabajo forzoso, prohibido por la legislación internacional inclusive el ya aprobada Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29). Ratificado por Honduras desde 1957.<sup>34</sup>

Lo que debe corresponder es la acción constitucional por razón de contenido, que debe incoarse por cualquier persona Trabajadora Remunerada del Hogar, o el Ministerio Público en su representación, ante la Sala de lo Constitucional de la Honorable la Corte Suprema de Justicia, como interprete último y definitivo de la Constitución en los casos concretos sometidos a su conocimiento, ya que tiene la facultad originaria y exclusiva para conocer de dicha garantía ( Artículo 75 de la Ley Sobre Justicia Constitucional)<sup>35</sup>.

La declaración de inconstitucionalidad de una ley o alguno (s) de sus preceptos podrá solicitarse en cualquier tiempo posterior a su vigencia. (Artículo 78 de la Ley Sobre Justicia Constitucional), por lo que deben iniciarse las acciones correspondientes.

#### **D. Políticas y Programas.**

No se identifican políticas gubernamentales, pese a los diferentes esfuerzos implementados por organizaciones no gubernamentales y la cooperación internacional.<sup>36</sup>

Las políticas genéricas que se identifican son la Política Nacional de Empleo (2011), que promueven la productividad, competitividad, y el trabajo para la juventud; políticas sectoriales agrícola, energética y de construcción, por lo que hace falta el diseño desde el Estado de una política para Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH).<sup>37</sup>

En cuanto a los Programas INFOP ha diseñado para turismo, hotelería, cocina, regiduría de pisos, artesanía, talleres populares, entre otros, sin ser específicos

---

<sup>34</sup> Ratificado el 21 febrero 1957

<sup>35</sup> El artículo 76 de la Ley Sobre Justicia Constitucional, establece que contra las leyes y otras normas de carácter y aplicación general no sometidos al control de la jurisdicción contencioso-administrativa, que infrinjan preceptos constitucionales, procede la garantía de inconstitucionalidad.

<sup>36</sup> Entre ellas CARE-HONDURAS, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, ONU-MUJERES entre otras.

<sup>37</sup> OIT (2019) “Estudio de Políticas Sectoriales y Empleo en Honduras”, pp.12-20.

para el TRH, CEM-H ha impulsado iniciativas (2023), pero estas no se originan del Gobierno, según la División Técnica Docente (2024)<sup>38</sup>.

### E. Condiciones Sociales y de Vida.

Estas condiciones se refieren al conjunto de circunstancias y factores que influyen en la calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras remuneradas del hogar, en el ámbito social, educativo, económico, jurídico y cultural, las cuales, analizadas en su conjunto, refieren la necesidad de dignificar esta actividad laboral, que en algunos casos se ha convertido en una forma de esclavitud moderna<sup>39</sup>.

Históricamente, el “trabajo doméstico”, tiene un origen patriarcal, colonialista (1492)<sup>40</sup>, ejercido fundamentalmente por mujeres, quienes por regla general se ven obligadas a desplazarse forzosamente desde los diferentes Municipios y Caseríos del país, iniciando con un trabajo “informal” ya que no se rige por un contrato escrito, sino que verbal, según la misma disposición de la Ley (39.a CT), lo que genera desigualdad formal.

En el ámbito de la seguridad ciudadana, al ser desempeñado el trabajo remunerado del hogar, en su mayoría por mujeres éstas sufren las consecuencias de la violencia. Las fuentes oficiales varían un poco, por lo que se realizó un comparativo entre los datos brindados por la Secretaría de Seguridad, del año 2019 al 2023, y SE-MUJER.

Para la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad, han muerto de forma violenta 1, 766 mujeres, los datos de SE-MUJER, se registran a partir del 2022<sup>41</sup>, siendo los que se indican en el siguiente cuadro.

#### Cuadro 4. Muerte violenta de Mujeres.

MVM Secretaría de Seguridad		SE-MUJER
Año	Casos	
2019	398	-
2020	328	-
2021	330	-
2022	306	308
2023	381	380
Febrero 2024	23	25
<b>Total</b>	<b>1766</b>	<b>713</b>

**Fuente.** Se recopilan los datos de la Secretaría de Seguridad y SE-MUJER.

<sup>38</sup> OFICIO-INFOP-OIP-009-2024, de fecha 13 de febrero de 2024.

<sup>39</sup> Miralda B (2023) “El Trabajo Doméstico Remunerado. Factor clave en la reconstrucción del tejido social en Honduras”, FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG, p.3.

<sup>40</sup> Ob., cit, Miralda B (2023) “El Trabajo Doméstico Remunerado. Factor clave en la reconstrucción del tejido social en Honduras”, FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG, p.3.

<sup>41</sup> SE-MUJER se creó en fecha 6 de abril del 2022, mediante PCM 05-2022, Gaceta No. 35,892.

El acceso a la justicia para las personas que ejercen el trabajo remunerado del hogar se ve limitado porque no existen registros por ocupación, de los resultados de las acusaciones y demandas presentadas, lo que implica que no es un indicador que se ha tomado en cuenta en los registros judiciales,<sup>42</sup> para conocer el número de demandas y acusaciones les han resultado favorables a las TRH, así como de condenas a sus empleadores(as) por despidos injustificados.

Según entrevistas realizadas<sup>43</sup>, los casos que se conocen no han sido bien planteados porque no se ha invocado el régimen de trabajo doméstico, por lo que aquellas disposiciones que les perjudican deben ser declaradas primero inconstitucionales, para que resulten inaplicables, mientras tanto, al ser derecho vigente seguirá siendo aplicado por los tribunales de la república.

Las TRH han presentado ante las violaciones a sus derechos, quejas ante el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos, (CONADEH) y denuncias en el Ministerio Público (MP), como lo hace la ciudadanía, no existe un procedimiento especializado en ninguna de las dos instancias antes señaladas, para atender de forma especializada a esta población vulnerables.

## Quejas ante el CONADEH

El procedimiento de quejas ante CONADEH, como órgano del Estado hondureño responsable de garantizar el respeto y promoción de la dignidad humana de todas y todos los habitantes y migrantes, es asegurarles la efectividad progresiva y protección adecuada de sus derechos humanos y libertades fundamentales.<sup>44</sup>

La Ley orgánica del CONADEH cuenta con un reglamento (142-96), que contiene los requerimientos para presentar quejas, se inicia con una recepción y acceso de la misma<sup>45</sup> sin formalidades, ya que lo único que se pide es una identificación (identidad o partida de nacimiento en caso de menores); pudiendo formularla por cualquier medio<sup>46</sup> (personal, telefónico, carta, etc.) sin costo alguno<sup>47</sup> pero

---

<sup>42</sup> Lo cual hay que recomendar a través del Observatorio, recomendárselo a la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, afirmación que se desprende de la respuesta a la solicitud presentada al Poder Judicial, (2024), número SOL-PJ-2689-2023, donde se indica que no cuentan con este dato estadístico.

<sup>43</sup> Entrevista Suyapa Matute, Poder Judicial 4 de enero de 2024.

<sup>44</sup> [PORTAL TRANSPARENCIA - CONADEH](#).

<sup>45</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos,

<sup>46</sup> **Reglamento de la Ley Orgánica de CONADEH. Artículo 25 FORMAS DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS:** Las quejas se presentarán de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica y el Reglamento de Quejas. Podrán presentarse de la siguiente forma: 1. Verbalmente, compareciendo personalmente ante cualquiera de las oficinas de la institución o de sus representantes. 2. Por escrito, por medio de carta, nota, telegramas, fax, etc. 3. Cualquier otro medio idóneo y de evidente legitimidad.

<sup>47</sup> **Reglamento de la Ley Orgánica de CONADEH. Artículo 24. INTERPOSICIÓN:** La queja, reclamo o denuncia podrá ser formulada por cualquier medio razonable y sin costo alguno, no se exigirán formalidades especiales, aunque si deben indicarse al menos los siguientes datos: 1. Identificación del denunciante; 2. Residencia y lugar para recibir notificaciones; 3. Detalle de los hechos, u omisiones denunciadas con indicación de las personas y órganos contra quienes se presenta, así como los datos de los posibles afectados. De ser posible, el interesado presentará cualquier información o documentación disponible respecto de la queja o reclamo.

con secretividad y registro de la misma.<sup>48</sup> El procedimiento de queja se dificulta porque presenta requisitos de admisibilidad,<sup>49</sup> entre estos que tiene que presentarse dentro del plazo de un año contado a partir de la fecha de sucedidos los hechos, además de los criterios de discrecionalidad del órgano gubernamental para poder rechazarla,<sup>50</sup> no obstante su deber de orientación<sup>51</sup>.

Si la queja es admitida, se ordena su investigación,<sup>52</sup> se apertura un expediente<sup>53</sup> y si de este resulte un delito se remite al Ministerio Público<sup>54</sup> o si se rechaza se le comunica a la persona interesada<sup>55</sup>.

Las quejas presentadas por violación a sus derechos humanos, por TRH, según CONADEH (2024),<sup>56</sup> de los años 2022 al 2024 solo se han sido 2 a nivel nacional y han sido recibidas para fines de orientación, siendo las descritas en el siguiente cuadro:

**Cuadro 5. Quejas presentadas por TRH ante CONADEH.**

Año	Departamento	Derecho Vulnerado	Modalidad
2022	Olancho	Orientación	Condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo
2022	Yoro	Orientación	laboral
2023	0	-	-
2024	0	-	-
<b>Total</b>		-	2 casos

Fuente. CONADEH (2024).

Con relación a las denuncias presentadas por las TRH que afrontan situaciones de violencia, la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad reporta que de los años 2019 al 2023 han desaparecido 1944 mujeres<sup>57</sup>, específicamente en el año 2023 y el primer mes del 2024 han desaparecido 148 mujeres TRH.<sup>58</sup>

<sup>48</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del CONADEH, artículos 26 y 27.

<sup>49</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del CONADEH artículo 29.

<sup>50</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del CONADEH artículo 32.

<sup>51</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del CONADEH, artículo 34. **DEBER DE ORIENTACIÓN:** Si en el momento de la recepción o del análisis de la queja se determina que está fuera de la competencia el Comisionado Nacional, se registrará siempre y se proporcionará al quejoso orientación sobre el trámite a seguir indicándole la autoridad o dependencia ante quien recurrir. En este último caso el Comisionado Nacional instará a la autoridad o dependencia que corresponda, a fin de que se le atienda con la debida eficiencia y celeridad.

<sup>52</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del CONADEH, artículo 35. **PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN:** Admitida la queja, el Comisionado Nacional ordenará la investigación que juzgue conveniente para el esclarecimiento del asunto sometido a su conocimiento. Toda investigación será sumaria e informal.

<sup>53</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del CONADEH, artículo 36.

<sup>54</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del CONADEH, artículo 40.

<sup>55</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del CONADEH, artículo 41.

<sup>56</sup> CONADEH (2024), SOL-CONADEH-449-2024.

<sup>57</sup> Secretaría de Estado en los Despachos de Seguridad (2024), Oficio DGPN, N0 1421-2024, de fecha 12 de febrero de 2024.

<sup>58</sup> Gobierno de la República, (2024), Secretaría de Seguridad, Código SSSS-2181-2024, Oficio DGPN-N°0932-2024, 1 de febrero de 2024.

En relación con delitos de los cuales han sido víctimas las TRH, en el Ministerio Público (MP), la frecuencia de delitos de los años 2022 al 2024 denunciados han sido los siguientes:

### Cuadro 6. Frecuencia de delitos 2022 en perjuicio de TRH.

Ocupación ve la ofendida/ Delito	Año 2022
Oficios Domésticos	171
Homicidio	1
Maltrato Familiar	47
Otras Agresiones Sexuales (conocidas como actos de lujuria)	9
Privación Ilegal de la Libertad Agravada	1
Violación	20
Violación Especial	1
Violencia Contra La Mujer	3
Violencia Doméstica Física	16
Violencia Patrimonial	20
Violencia Doméstica Psicológica	53
Total	171

Fuente. MP (2024)<sup>59</sup>

### Cuadro 7. Frecuencia de delitos 2023 en perjuicio de TRH.

Ocupación ve la ofendida/ Delito	Año 2023
Oficios Domésticos	118
Explotación Sexual	1
Maltrato Familiar	32
Otras Agresiones Sexuales (conocidas como actos de lujuria)	2
Privación Ilegal de la Libertad Agravada	1
Tentativa de Violación	2
Violación	7
Violencia Contra La Mujer	1
Violencia Doméstica Física	15
Violencia Patrimonial	13
Violencia Doméstica Psicológica	38
Violencia Sexual	6
Total	118

Fuente. MP (2024)<sup>60</sup>

No se reportaron denuncias por parte de mujeres TRH en el primer mes del 2024.

Es importante establecer que tanto en el año 2022 como en el año 2023, el delito que más denunciaron las mujeres TRH fue el maltrato familiar y la violencia doméstica psicológica es la más frecuente, denunciándose más delitos de violación en el 2022 que en el 2023, no reportándose ningún caso calificado como femicidio, solo se reportó un delito contra la vida de homicidio en el año

<sup>59</sup> Ministerio Público (2024), Resolución DGF-047-2023, de fecha 12 de enero del 2024, recibida el 22 de enero de 2024.

<sup>60</sup> Ministerio Público (2024), Resolución DGF-047-2023, de fecha 12 de enero del 2024, recibida el 22 de enero de 2024.

2022, según denuncias en el Ministerio Público.<sup>61</sup> En ese contexto, las mujeres constituyen una población históricamente vulnerabilizada y es la que más se dedica en su mayoría al trabajo doméstico.

Con respecto a la aprobación del Convenio 189 de la OIT, la Secretaría de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, mediante Acuerdo Ejecutivo No.06-DGAJTC-2023, de fecha 28 de marzo de 2023, realizó el proceso de cumplimiento de requisitos legales internos enviando dicho Convenio para revisión del Secretario de Estado en el Despacho de la Presidencia, para posterior firma de la Presidenta de la República, y envió al Congreso Nacional para su discusión, aprobación y publicación en el Diario oficial a "La Gaceta".

Con respecto a la seguridad ocupacional, las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, se encuentran en una categoría ocupacional inferior a la tasa de empleo informal,<sup>62</sup> según los últimos datos oficialmente registrados (2022)<sup>63</sup>, quienes realizan trabajo doméstico, tienen un ingreso promedio de 3,310 lempiras, siendo la categoría con el menor ingreso promedio, de las cuales 9 de cada 10 ocupados domésticos son mujeres, quienes trabajan un promedio de 47 horas semanales trabajadas, <sup>64</sup> por lo que existe desigualdad laboral.

### Cuadro 8.- Tabla Comparativa Convenio 189 con legislación nacional.

Convenio 189	Legislación Nacional
Pendiente de ratificación	Forma parte del derecho interno los Convenios Internacionales ratificados en Honduras <b>Art. 16.2 CR</b> Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros Estados, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno
	Obligatoriedad de los Tratados internacionales <sup>65</sup>
	<b>Art. 60 CR</b> Igualdad ante la ley, sin discriminación <sup>66</sup>

<sup>61</sup> Ministerio Público (2024), Resolución DGF-047-2023, de fecha 12 de enero del 2024, recibida el 22 de enero de 2024.

<sup>62</sup> Que tienen un salario promedio de 4,158 lempiras; seguido de los empleados domésticos (96.7%),

<sup>63</sup> [ine.gob.hn/v4/2023/10/30/informalidad-laboral-septiembre-2022/](http://ine.gob.hn/v4/2023/10/30/informalidad-laboral-septiembre-2022/)

<sup>64</sup> CARE, Honduras "Estado de Cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales de las Trabajadoras Remuneradas Del Hogar En Honduras".

<sup>65</sup> **ARTICULO 15.-** Honduras hace suyos los principios y prácticas del derecho internacional que propenden a la solidaridad humana, al respecto de la autodeterminación de los pueblos, a la no intervención y al afianzamiento de la paz y la democracia universales. Honduras proclama como ineludible la validez y obligatoria ejecución de las sentencias arbitrales y judiciales de carácter internacional.

<sup>66</sup> **ARTICULO 60.-** Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva ala dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

Art.3 COIT Promoción y la protección efectiva de los derechos humanos <sup>67</sup>	Arts. 1 <sup>68</sup> y 2 <sup>69</sup> CADH Solamente medidas de carácter general en la normativa internacional.
La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	Art. 78 CR Se garantizan las libertades de asociación y de reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres.
	C098 OIT Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) Ratificado por Honduras (1956) <sup>70</sup> .
La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	Lo prohíbe <sup>71</sup> el C029 OIT Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29). Ratificado por Honduras (1957) <sup>72</sup> .
	Art. 127 CR El trabajo debe ser voluntario <sup>73</sup>
La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	ART. 60.2 CR Prohibición de discriminación <sup>74</sup>
	Art. 12 CT <sup>75</sup>
Constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas	Art. 1 C098 OIT.
	Art. 78 CR Libertad de asociación como derecho individual <sup>76</sup> .
Art. 4 COIT Prohibición de Trabajo infantil <sup>77</sup>	Art. 111 CR La.... infancia está bajo la protección del Estado.
	C138 OIT Convenio sobre Derecho a la sindicalización y negociación colectiva

<sup>67</sup> Adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

<sup>68</sup> **Artículo 1 CADH.** Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

<sup>69</sup> Artículo 2. Deber de adoptar disposiciones de Derecho Interno Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados parte se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

<sup>70</sup> Ratificado el 27 junio de 1956.

<sup>71</sup> Designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

<sup>72</sup> Ratificado el 21 febrero 1957.

<sup>73</sup> Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

<sup>74</sup> **Art. 60.2 CR.** Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Relacionado con el art. 1 C098 OIT.

<sup>75</sup> **Artículo 12 CT.** Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

<sup>76</sup> **Art. 78 CR.** - Se garantizan las libertades de asociación y de reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres

<sup>77</sup> 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Edad mínima, no podrá ser inferior a la estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general

	la edad mínima, 1973 (núm. 138). 18 años es la edad mínima para trabajos peligrosos <sup>78</sup> .
Adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por TD menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.	<b>Art. 128 numeral 7 CR</b> La edad mínima de trabajo doméstico son 16 años
	<b>C078 OIT</b> Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78). Ratificado en 1960 <sup>79</sup>
Art. 5 COIT Abuso, acoso y violencia. Gocende una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.	Relacionado con los arts. 1 <sup>80</sup> , 59 <sup>81</sup> , 61 <sup>82</sup> CR
Art 6 COIT Trabajo Decente. Condiciones de Empleo equitativas	<b>C100 de la OIT</b> Convenio sobre igualdad de remuneración (entre hombres y mujeres), 1951 (núm. 100); Ratificado por Honduras en 1956 <sup>83</sup>
Que respeten su privacidad	<b>ARTICULO 76 CR.-</b> Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y a la propia imagen <sup>84</sup>
Art 7 COIT Condiciones de empleo Ser informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible	<b>C0 122 – Convenio sobre la política del empleo, 1964</b> (núm. 122): Ratificado de Honduras (1980) <sup>85</sup> Señala que la política deberá garantizar empleo, trabajo productivo; libertad para escogerlo sin discriminación, <sup>86</sup> teniendo en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales
Contrato escrito	<b>Art. 37 CT</b> <b>Contenido del contrato escrito</b> <sup>87</sup>
(a) El nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva (b) La dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; (c) La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; (d) El tipo de trabajo por realizar; (e) La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los	a) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, domicilio, procedencia y nacionalidad de los contratantes; (b): tarjeta de identidad de los contratantes <sup>88</sup> ; c) Servicios que el trabajador se obliga a prestar..., características y condiciones del trabajo; d) Duración del contrato o expresión de ser por tiempo indefnido y la fecha en que se iniciará el trabajo <sup>89</sup> ; e) El lugar o los lugares donde

<sup>78</sup> **Art. 3 CO138.** La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años. Ratificado el 9 de junio de 1980.

<sup>79</sup> Ratificado el 20 junio de 1960.

<sup>80</sup> **Art. 1.-** Honduras es un Estado de derecho, soberano, constituido como república libre, democrática e independiente para asegurar a sus habitantes el goce de la justicia, la libertad, la cultura y el bienestar económico y social

<sup>81</sup> **Art. 59.-** La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable...

<sup>82</sup> **Art. 61CR.-** La Constitución garantiza a los hondureños y extranjeros residentes en el país, el derecho a la inviolabilidad de la vida, a la seguridad individual, a la libertad, a la igualdad ante la ley y a la propiedad.

<sup>83</sup> Ratificado por Honduras el 9 agosto 1956.

<sup>84</sup> Es un derecho individual.

<sup>85</sup> **Art 1 numeral 2 y 3;** ratificado por Honduras el 09 junio de 1980.

<sup>86</sup> Que no se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

<sup>87</sup> Se realiza un resumen de lo dispuesto en el artículo 37 del Código del Trabajo.

<sup>88</sup> **Art. 37 literal c) CT:** ..., número, lugar y fecha de expedición de la tarjeta de identidad de los contratantes y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará referencia de cualquier otro documento fehaciente o se comprobará la identidad por medio de dos (2) testigos idóneos que también firmarán el contrato;

<sup>89</sup> **Art. 37 CT, en el literal f** señala, además: El tiempo de la jornada de trabajo y las horas que deberá prestarse; Cuando la relación de trabajo haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar

<p>pagos; f) Las horas normales de trabajo g) Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; (i) El período de prueba, cuando proceda; (j) Las condiciones de repatriación, cuando proceda; (k) Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.</p>	<p>deben prestarse los servicios ; e) El lugar preciso en que deberá habitar el trabajador<sup>90</sup>; El tiempo de la jornada de trabajo y las horas que deberá prestarse; g) ..., Las exigencias de las faenas<sup>91</sup>; h) El salario, forma, período y lugar de pagos<sup>92</sup>; i) nombres y apellidos de las personas que vivan con el trabajador y de las que dependan económicamente de él/ella; j) beneficios que suministre el patrono en la forma de habitación, luz, combustible, alimentación, etc., si el patrono se ha obligado a proporcionarlos y la estimación de su valor; k) Las demás estipulaciones en que convengan las partes; L) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y, M) f) Firma de los contratantes y cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de este hecho, se estampará la impresión digital y firmará otra persona a su ruego.</p> <p><b>Disposiciones</b> 37 literal a CT <b>Art. 21 CT</b> Presume que toda relación de trabajo personal esté regida por un contrato de trabajo <b>Art. 30 CT<sup>93</sup></b> La falta de contrato de trabajo es imputable al patrono</p>
<p><b>Artículo 8 COIT</b> <b>Obligatoriedad de contrato escrito</b> Contrato escrito obligatorio para los y las trabajadoras migrantes con condiciones específicas y derechos incluida la repatriación al concluir el contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.</p>	<p><b>Artículo 21 CT</b> Se presume que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo.</p> <p><b>Artículo 30</b> <b>La falta de contrato de trabajo es imputable al patrono.</b> La inexistencia del contrato escrito exigido por este Código es imputable al patrono. El patrono que no celebre por escrito los contratos de trabajo, u omita algunos de sus requisitos, hará presumir, en caso de controversia, que son ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el trabajador, sin perjuicio de prueba en contrario.</p>
<p><b>Artículo 9 COIT</b> <b>Condiciones de Trabajo</b> Acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan</p>	<p><b>Art. 21, 30 37 (CT)</b></p>
<p>No obligatoriedad de vivir en el domicilio donde Trabajan</p>	<p><b>Art. 21, 30, 37 literal d (CT)</b></p>
<p>Tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad</p>	<p><b>Art. 21 y 30 (CT)</b></p>
<p><b>Artículo 10 COIT</b> <b>Horario de trabajo normal</b></p>	<p><b>Art. 21 y 30 CT</b> <b>156 CT</b></p>

también la fecha en que el trabajador inició la prestación de sus servicios al patrono.

<sup>90</sup> **Art. 37 CT, literal e:** cuando la prestación de los servicios fuere en sitio diferente al lugar donde habitualmente vive y en virtud del convenio el patrono se obligue a proporcionarle alojamiento.

<sup>91</sup> **Art. 37 literal g) del CT.** Si el trabajo se ha de efectuar por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo, o por dos (2) o más de estos sistemas a la vez, según las exigencias de las faenas.

<sup>92</sup> El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera; y la forma, período y lugar de pagos.

<sup>93</sup> La inexistencia del contrato escrito exigido por este Código es imputable al patrono. El patrono que no celebre por escrito los contratos de trabajo, u omita algunos de sus requisitos, hará presumir, en caso de controversia, que son ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el trabajador, sin perjuicio de prueba en contrario

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compensación de las horas extraordinarias de Trabajo</li> <li>2. Vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico</li> <li>3. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas</li> <li>4. Establecimiento de períodos de disponibilidad<sup>94</sup> como parte del horario de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los trabajadores domésticos también tendrán derecho a vacaciones remuneradas como todos los trabajadores</li> <li>2. Art 60 CR relacionado con el art. 37 literales f) y g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas que deberá prestarse; el trabajo se ha de efectuar por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo, o por dos (2) o más de estos sistemas a la vez, según las exigencias de las faenas</li> </ol>
<p>Artículo 11 COIT Salario mínimo sin discriminación por género</p>	<p><b>Convenio de la OIT sobre la protección del salario, 1949, (núm. 95)<sup>95</sup> Ratificado por Honduras en 1960.</b> Establece: Art. 3. Los salarios que deban pagarse en efectivo en moneda de curso legal.<sup>96</sup></p>
<p>Artículo 12 COIT Forma de pago Forma de pago en efectivo con periodicidad mensual en moneda de curso legal con consentimiento del trabajador</p>	<p><b>Convenio de la OIT sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)<sup>97</sup> , Ratificado en 1960</b></p>
<p>Artículo 13 COIT Entorno de trabajo seguro y saludable, o, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos</p>	<p><b>Artículo 145 CR.</b> Se reconoce el derecho a la protección de la salud. <b>Art. 95 numeral 15CT</b> Suministrarle al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente, en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se haya obligado a hospedarle y alimentarle;</p>
<p>Artículo 14 COIT Seguridad social y protección a la maternidad</p>	<p><b>Artículo 142 (CR)</b> Toda persona tiene derecho a su seguridad social de sus medios económicos en subsistencia en caso de discapacidad para trabajar<sup>98</sup></p>
<p>Artículo 15 COIT Protección contra las prácticas abusivas de las agencias de empleo 1. Procedimiento de Quejas</p>	<p><b>No hay disposiciones específicas</b> Se puede relacionar el <b>art. 42 CT<sup>99</sup> con el C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).</b> En cuanto a la contratación escrita.</p>

<sup>94</sup> Períodos de disponibilidad como parte del horario de trabajo durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo.

<sup>95</sup> Ratificado el 20 junio 1960.

<sup>96</sup> Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca.

<sup>97</sup> Ratificado el 20 junio 1960.

<sup>98</sup> Artículo 142 CR. Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguridad social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir. El Estado creará instituciones de Asistencia y Previsión Social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado.

<sup>99</sup> Cuando el contrato de trabajo tenga por objeto la prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar que no sea residencia habitual del trabajador, todo patrono está obligado a pagar al empleado u obrero a quién hizo cambiar de residencia para utilizar sus servicios, los gastos razonables de ida y

<p>2. Contratación escrita para empleados extranjeros</p> <p>3. Adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.</p> <p>4. Celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.</p>	
<p>Artículo 16 COIT Garantías judiciales Acceso a la justicia y mecanismos de queja para empleados domésticos</p>	<p>Art 80 constitucional 8 de la CADH</p>
<p>Artículo 17 COIT Mecanismos de queja para empleados domésticos</p>	<p>No hay disposiciones específicas Relacionadas arts. 23 al 44 <b>Ley Orgánica del CONADEH</b></p>
<p>Artículo 18 COIT Medidas específicas para el sector doméstico</p>	<p>No hay disposiciones específicas</p>
<p>Artículo 19 COIT Favorabilidad en cuanto a que el Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.</p>	<p><b>Art 18CT.</b> Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la <i>Organización Internacional del Trabajo</i>, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina.</p>
<p>Artículo 20-27. Procedimiento de Ratificación.</p>	<p>No aplicable</p>

En el presente cuadro se aprecian los artículos que deben ser declarados inconstitucionales por las TRH o las organizaciones como SINTRAHO,

### **Cuadro 9. Cuadro de disposiciones legales no contempladas en la normativa nacional.**

Disposiciones no contempladas en otros instrumentos para Ratificación	
Disposición Convenio 189 OIT	Descripción
Art. 6 COIT	Trabajo y condiciones de vida decentes
Art. 10 COIT	Períodos de descanso diarios y semanales

vuelta, o a proporcionarle los medios de transporte necesarios, así como los de la familia del trabajador que vivía con él y estaba bajo su dependencia al momento de celebrarse el contrato. Si las partes no pudieran acordarse sobre el monto de los gastos, acudirán para su fijación al Inspector del Trabajo respectivo. Si el obrero, en vez de volver al lugar de origen, prefiere radicarse en otro punto, tendrá derecho a que el patrono costee su traslado hasta concurrencia de los gastos que requeriría su regreso al punto de partida...

	El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas
<b>Artículo 15 COIT</b>	Protección contra las prácticas abusivas de las agencias de empleo
	Procedimiento de Quejas
	Adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.
	Celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.
<b>Artículo 17. Quejas</b>	Mecanismos de Queja para empleados domésticos

**Indicadores de Cumplimiento y Monitoreo.** El OTRH, realizará la veeduría de los siguientes aspectos:

- **Ratificación del Convenio 189.** Acceso a derechos laborales básicos, la igualdad de trato y protección contra el abuso.
- **Número de inspecciones laborales.** Dar seguimiento mediante la observancia ciudadana, del número de inspecciones realizadas, obtenida del portal de transparencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- **Casos de violaciones a los derechos humanos reportados.** Registrar y monitorear los casos de abuso, explotación o violaciones de derechos laborales reportados por TRH.

# CAPÍTULO II

---

## MAPEO DE LOS ACTORES



## Identificación

El mapeo de actores se identifica de conformidad con el contexto nacional para la ratificación del Convenio 189 de la OIT y de una serie de factores que pueden potenciar el OTRH (poder público, económico y de capacidad de persuasión).

Se clasifican en;

- Actores estratégicos con nivel de influencia decisiva.
- Actores estratégicos con influencia persuasiva.

### Cuadro 10. Mapeo de actores de conformidad con su nivel de influencia

Actores Estratégicos	Nivel de Influencia
Estado de Honduras	Decisiva
Organizaciones de Trabajadores:	Decisiva
Empleadores	Decisiva
Comisión Tripartita de Consulta y Negociación:	Decisiva
Organizaciones Internacionales	Persuasiva
Sindicatos, redes y organizaciones de la sociedad civil:	Persuasiva
Academia y expertos	Persuasiva
Medios de comunicación	Persuasiva
Ciudadanía en general	Persuasiva

Fuente. Propia.

## II.I Influencia Decisiva

Los actores, estratégicos para la aprobación del Convenio 189 de la OIT, cuyo comportamiento se monitorea a través del OTRH son los siguientes:

### II.I.I Estado de Honduras

Integrado por:

- **Congreso Nacional, conjuntamente con la Presidencia de la República.** Responsables de decidir sobre la ratificación y adopción del convenio 189 de la OIT, lo que se realizará a través de la Secretaría de la Presidencia.
- **SETRASS.** Responsable de la política de trabajo en el país y de representar al Estado ante la OIT.
- **Secretaría de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional.** Responsable de las relaciones internacionales, y cumplimiento de los tratados internacionales.
- **C.S.J.** Declaratoria de inconstitucionalidad del régimen doméstico para la aplicación efectiva de la Constitución de la República, particularmente del principio de igualdad.

## **II.I.II Organizaciones de Trabajadores**

- SINTRAHO. Sindicato de Trabajadores Remunerados del Hogar, Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras, como representantes directos de las personas afectadas por el convenio.
- **Confederación de Trabajadores de Honduras y demás Sindicatos de Trabajadores.** Pueden respaldar y presionar para lograr la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

## **II.I.III Empleadores**

- Asociaciones de Empleadores y Agencias de Empleo: Representantes de los empleadores, quienes deben cumplir con las disposiciones del Convenio 189 de la OIT.

## **II.I.IV Comisión Tripartita de Consulta y Negociación**

- Espacio de diálogo entre Gobierno, Empleadores representada por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y las personas TRH para acordar la adopción y aplicación del Convenio 189 de la OIT.

## **II.II Influencia Persuasiva**

Integrada por:

### **II.II.I Organizaciones Internacionales**

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Responsable de redactar y promover el convenio 189 de la OIT.
- Otras organizaciones de cooperación internacional. Coadyuvan para la adopción del convenio, entre estas CARE Honduras, OACNUDH y ONU-MUJERES.

### **II.II.II Sindicatos, redes y organizaciones de la sociedad civil**

- Organizaciones de Derechos Humanos y de derechos de la mujer (CEM-H) responsables de velar por los derechos de todas las personas, TRH.

### **II.II.III Medios de Comunicación**

- Prensa Nacional e internacional. Pueden generar conciencia pública y presionar por la adopción del Convenio 189 de la OIT.

### **II.II.IV Academia y expertas (os)**

- Universidades y Centros de Investigación (IUDPAS). Pueden proporcionar análisis y argumentos a favor de la adopción.

- Expertos en Derecho Laboral y Derechos Humanos: Brindan asesoramiento técnico sobre la implementación y efectos del convenio.

#### **II.II.V Ciudadanía en general**

- Puede manifestarse a favor o en contra, presionando a los representantes políticos.

#### **Ejemplo de Interacciones:**

- SINTRAHO y la Red de Trabajadoras Domésticas, como actores otros sindicatos podrán organizar protestas y campañas de concientización para presionar al Estado.
- Las asociaciones de empleadores podrían negociar ciertas disposiciones del convenio para garantizar su viabilidad económica.
- La academia, podría realizar estudios sobre el impacto económico y social de la adopción del convenio.
- Los medios de comunicación podrían generar cobertura para aumentar la visibilidad y apoyo público al convenio 189 de la OIT.

Es crucial que estos actores colaboren y negocien para lograr un consenso que beneficie tanto a las trabajadoras y trabajadores remuneradas del hogar como a los empleadores y la sociedad en general, por lo que se debe crear un perfil de empleadores para fijar el salario mínimo.

# CAPÍTULO III

---

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA OTRH



## Planificación y Descripción

**Cuadro 11. Planificación Estratégica.**

Planificación Estratégica	Descripción OTRH
Misión	Promover la equidad, la justicia laboral y el reconocimiento de los derechos establecidos en el Convenio 189 de la OIT. El observatorio se compromete a recopilar, analizar y difundir información relevante sobre las condiciones laborales en el sector del trabajo remunerado del hogar, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y el bienestar de las trabajadoras y trabajadores, contribuyendo a una vida libre de violencia y discriminación
Visión	Contribuir a la construcción de un entorno laboral justo, inclusivo y respetuoso para las personas TRH, que les garantice una ocupación productiva, adecuadamente remunerada, ejercida en condiciones de seguridad y libre de todas las formas de discriminación, con derechos asegurados a la protección social, voz y representación, generando conciencia sobre los desafíos y oportunidades que enfrentan las TRH, promoviendo la ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT.
Enfoques	<p><b>Perspectiva de Género<sup>100</sup></b></p> <p><b>Enfoque de Derechos Humanos<sup>101</sup></b></p> <p><b>Enfoque Trabajo Decente.<sup>102</sup></b> Trabajo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, capaz de garantizar una vida digna.<sup>103</sup></p> <p><b>Enfoque de Interseccionalidad<sup>104</sup></b></p> <p><b>Enfoque de contrato escrito.<sup>105</sup></b> Esta acción promueve la eliminación de trabajo forzoso u obligatorio, así como el trabajo infantil (al no estar las personas menores de edad facultadas para la firma de un documento legal, excepto en las condiciones que la ley específica).</p>

<sup>100</sup> En el marco de análisis para determinar las diferencias, desigualdades y jerarquías entre hombres y mujeres, en el uso de poder, los recursos, los beneficios y para identificar, evaluar y cuestionar la discriminación y la desigualdad como factores de exclusión de las mujeres, que pretenden justificarse en las diferencias biológicas extendiéndolas al campo de lo simbólico. Además, permite analizar el impacto diferenciado que las instituciones, las constituciones, las leyes, la actuación de las autoridades y las prácticas sociales tienen sobre la vida de las mujeres y los hombres.

<sup>101</sup> Significa orientar nuestro trabajo en cada tema y con cada sector de la población, hacia la promoción y la protección de los derechos humanos, reconociendo a las personas como titulares de derechos y agentes de cambio.

<sup>102</sup> El trabajo decente es una condición fundamental para superar la pobreza, reducir las desigualdades sociales, garantizar la gobernabilidad democrática y el desarrollo sostenible.

<sup>104</sup> Para una adecuada comprensión del trabajo remunerado del hogar, es necesario considerar las interseccionalidades que convergen y que evidencian los múltiples campos de opresión que determinan la condición de vulnerabilidad en la que viven muchas mujeres TRH. Asimismo, el análisis y lenguaje de la interseccionalidad ha sido diseñado para dar visibilidad a históricas discriminaciones vividas por millares de mujeres y niños en el mundo<sup>104</sup>. La categoría de género está profundamente articulada en a otras dimensiones como la etnia, la clase, la edad que son generadoras de formas particulares de desigualdad y discriminación, en diversos ámbitos de la vida social, uno de los cuales es el “mundo” del trabajo

<sup>105</sup> En cumplimiento al artículo 8 del Convenio 189 de la OIT

<p>Valores</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Equidad.</b> Buscar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las TRH independientemente de su sexo, raza, origen étnico, o cualquier otra característica.</li> <li>2. <b>Justicia</b> Laboral. Abogar por condiciones laborales justas, salarios dignos, reconocimiento de los derechos laborales básicos establecidos en el Convenio 189.</li> <li>3. <b>Transparencia.</b> En la recopilación y presentación de datos, asegurando que la información sea accesible y comprensible para todos los interesados.</li> <li>4. <b>Colaboración.</b> Trabajar en colaboración y alianzas con ONGS y actores gubernamentales para lograr la ratificación de los Convenios 189 Y 190 de la OIT impulsar cambios positivos en el sector.</li> <li>5. <b>Empoderamiento.</b> En información, derechos, formas de interponer denuncias y condiciones laborales y promover el respeto hacia su labor y derechos.</li> <li>6. <b>Inclusividad.</b> Asegurar que todas las voces y perspectivas, especialmente las de las TRH sean tenidas en cuenta en la elaboración de políticas y estrategias.</li> </ol>
<p>Perspectiva de trabajo.</p>	<p>El OTRH busca ser un agente de cambio positivo, abogando por la dignidad y los derechos de las TRH y contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa y equitativa</p>

El OTRH, se implementa para efecto de establecer un monitoreo hasta lograr la aprobación del Convenio 189 de la OIT, por lo que este proceso se inicia con el análisis y estudio del Convenio, mediante la revisión detallada del contenido y disposiciones del Convenio, tal como se establece en el capítulo I, del presente Plan.

Posterior a ello se debe cumplir con los siguientes pasos que dependerá de los actores estratégicos decisivos y persuasivos.

Proceso de implementación:

### III.I Consulta con Partes Interesadas

- Consulta con organizaciones de trabajadoras y trabajadores remunerados del hogar (efectuado).
- Consulta con empleadores y otras partes interesadas relevantes (Congreso Nacional, Organizaciones No Gubernamentales persuasivas).

### **III.II Evaluación de Impacto**

- Realización mediante fuentes externas (academia, cooperación internacional) de estudios de impacto económico y social, con el apoyo de la SETRASS.
- Evaluación progresiva de cómo la implementación afectaría al mercado laboral y a las condiciones de trabajo, considerando la creación de perfiles de empleadores, con el apoyo de SETRASS.

### **III.III Desarrollo de Propuestas**

- Basado en el análisis y las consultas, se desarrollan propuestas para la implementación del Convenio 189 de la OIT y la veeduría a través del Observatorio.

### **III.IV Debate y Discusión**

- Incidencia con los actores estratégicos y persuasivos para motivar la aprobación del Convenio 189 de la OIT.
- Revisión de posibles enmiendas o ajustes basados en las discusiones tripartitas y en el debate público.

### **III.V Ratificación**

- Votación o aprobación por parte de la autoridad legislativa, por lo que se requiere de mayoría simple, integrada por 65 diputados(as).
- Depósito del instrumento de ratificación ante la OIT.

### **III.VI Implementación**

- Desarrollo de políticas, leyes y regulaciones para cumplir con las disposiciones del Convenio.
- Capacitación de funcionarios(as) y partes involucradas en la implementación.

### **III.VII Monitoreo y Evaluación**

- Establecimiento de mecanismos para monitorear la implementación.
- Evaluación periódica del cumplimiento y los resultados obtenidos.

### **III.VIII Información de la OIT**

- Envío de informes regulares a la OIT sobre el progreso en la implementación del Convenio 189.

### III.IX Revisión y Actualización

- Revisión periódica de las políticas y leyes que se implementen para asegurar el cumplimiento continuo.
- Actualización según las recomendaciones y directrices de la OIT.

### III.X Veeduría permanente mediante la implementación del Observatorio

- Finalización del proceso de aprobación e implementación del Convenio 189 de la OIT.

**Cuadro 12. Tabla de Prioridades.**

Objetivo	Descripción de logros
Lograr la Ratificación del Convenio 189 de la OIT	Reconocimiento por parte del Estado de Honduras del Trabajo Decente para las personas TRH.
Lograr la Ratificación del Convenio 190 de la OIT.	Eliminación progresiva de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
Lograr el reconocimiento progresivo de derechos laborales, que prepare a la población para el reconocimiento de los derechos laborales de las personas TRH	Reconocimiento por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Secretaría del Trabajo mediante Opinión Legal de ambas dependencias que establezca que las personas TRH, tienen derecho a que se les fije un salario mínimo, horas de descanso, estudio y reconocimiento del pago remunerado de vacaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 60 de la Constitución de la República.

**Cuadro 13. Tabla de Prioridades conforme a metas**

### Elementos Fundamentales de la Planificación Estratégica



# CAPÍTULO IV

---

## PLAN DE COMUNICACIÓN



Un plan de comunicación efectivo es esencial para dar a conocer un Observatorio de Trabajo Remunerado del Hogar (OTRH).

#### IV.I Objetivos de comunicación

- Dar a conocer la existencia del observatorio remunerado del hogar (TRH, Sociedad Civil, Autoridades de los 3 poderes del Estado).
- Realizar una jornada de consulta para destacar los beneficios y la importancia del OTRH, de la siguiente manera:
  - Realizar un grupo focal para dar a conocer el observatorio, para lo cual será necesario coordinar con los barrios y colonias que trabaja CEM-H y dejar estructuradas las redes de comunicación
  - Realizar un grupo focal con actores políticos, dando a conocer los objetivos a largo plazo que se pretenden alcanzar, ratificación de los Convenios 189, 190 de la OIT.
  - Se solicitará información oficial a la Sala Laboral, y a la Presidencia de la República, por lo que si se representa en este trámite al Observatorio se requerirá de Carta Poder por parte de CARE porque es un acto de procuración legal (art. 59 CPC)<sup>106</sup>, ya que es lo ideal, para que el Observatorio vaya adquiriendo autonomía.
  - Se diseñan boletines trimestrales para dar a conocer la información relevante con la que cuenta el OTRH.

#### IV.II Identificación de la audiencia

- TRH, familias y hogares, empleadores
- Grupos demográficos específicos (edad, ingresos, ubicación geográfica).

#### IV.II Mensaje clave

Se selecciona de los obtenidos en el grupo focal.

MENSAJE CLAVE			
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
<b>Juntas definiendo medios estratégicos para llegar a los lugares más remotos TRH</b>	Unidas para exigir el respeto y cumplimiento de nuestros derechos TRH	No más TRH desaparecidas	Nos impusieron miedo nos crecieron alas

<sup>106</sup>Artículo 59.- PRESUPUESTOS PARA SER PARTE. Para poder actuar válidamente en el proceso civil las partes deberán gozar de capacidad para ser parte, de capacidad procesal, estar legitimadas y ser asistidas por profesional del derecho que les defienda y represente

#### **IV.IV Estrategias y canales de comunicación**

- **Medios en línea:** - **Sitio web.** - Se diseñar y optimizar una página web informativa sobre el observatorio remunerado del hogar. - Se incluyen testimonios de TRH que inspiren.
- **Redes sociales.** Se crea un perfil en plataformas relevantes (Facebook, WhatsApp). Se publica el contenido regularmente, incluyendo anuncios, consejos legales, testimonios, información de indicadores.
- **Campañas de correo electrónico.** Se informa alas y los aliados estratégicos, se incluyen enlaces directos al sitio web.
- **Apoyo de las Redes creadas por CEM-H y SINTRAHO y la Red de Trabajadoras Domésticas.**
- **Apoyo de aliadas/aliados estratégicos.** De acuerdo con la disponibilidad presupuestaria se pueden crear folletos impresos para distribuir en lugares estratégicos como la zona rural.
- **Organización de foros y grupos focales con actores políticos.**

#### **IV.V Eventos y promociones**

- **Organizar un evento local (S.P.S. o Tegucigalpa) para presentar el OTRH y responder preguntas.**

#### **IV.VI Colaboraciones**

- **Establecer colaboraciones con bloggers locales o influencers relevantes.**
- **Ofrecer códigos de descuento o incentivos especiales para sus seguidores.**

#### **IV.VII Monitoreo y evaluación**

- **Establecer métricas clave (número de participantes, interacciones en redes sociales, tráfico web).**
- **Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción y recopilar comentarios.**

#### **IV.VIII Continuidad**

- **Mantener una presencia constante en línea y actualizaciones regulares.**
- **Introducir programas de lealtad o incentivos a largo plazo para participantes frecuentes.**

Este plan de comunicación se adaptará a los recursos disponibles.

## Referencias y textos consultado

### Normativa Internacional.

1. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). (artículo 5).
2. Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976, artículos 2 y 5.
3. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), Organización Internacional del Trabajo, artículo 1(a).
4. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), artículo 1(b).

### Normativa Nacional.

1. Congreso Nacional, Decreto Legislativo 131-82, Constitución de la República, artículo 60; 128.3.
2. Congreso Nacional, Decreto Legislativo 189-59, Código del Trabajo, artículos 4, 5, 37, 39, 149 al 165,
3. Congreso Nacional, Ley del Salario Mínimo, Decreto 103-91, artículos 2, 20.
4. Ley Sobre Justicia Constitucional artículos, 21, 30, 37, 75, 76, 156.

### Documentos Oficiales.

1. OIT. "Trabajo Decente. Memoria del director general". Ginebra: 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999.
2. Gobierno de la República, (2022), Secretaría del Trabajo, "*Nota Técnica Sobre Principales Indicadores del Mercado Laboral en Honduras*", p.3. <https://www.trabajo.gob.hn/wp-c>
3. Miralda B (2023) "El Trabajo Doméstico Remunerado. Factor clave en la reconstrucción del tejido social en Honduras", FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG, p.3.
4. Gobierno de la República, (2024), Secretaría de Seguridad, Código SSSS-2181-2024, Oficio DGPN-N°0932-2024, 1 de febrero de 2024.
5. Gobierno de la República, (2024), "*Revisión Programa Monetario*" Banco Central de Honduras (2023-2024), [Programa Monetario 2023-2024 \(bch.hn\)](http://bch.hn).
6. Gobierno de la República, (2024), Memorándum No.21-UT-2024, de fecha 5 de enero de 2024, relacionado con el "Acuerdo Ejecutivo No.06-DGAJTC-2023, de fecha 28 de marzo de 2023.
7. CONADEH (2024), CONADEH (2024), SOL-CONADEH-449-2024.

8. Secretaría del Trabajo (2024), SOL-STSS-599-2024, SETRASS-023-02024, 26 de enero de 2024.
9. Poder Judicial, (2024), SOL-PJ-2689-2023, 29 de enero 2024.
10. Ministerio Público (2024), Resolución DGF-047-2023, de fecha 12 de enero del 2024, recibida el 22 de enero de 2024.
11. Secretaría de Estado en los Despachos de Seguridad (2024), Oficio DGPN, NO 1421-2024, de fecha 12 de febrero de 2024.
12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2024), Oficio DGIT No 016-2023, de fecha 15 de febrero de 2024.
13. Instituto Nacional de Formación Profesional, OFICIO-INFOP-OIP-009-2024, de fecha 13 de febrero de 2024.
14. INE (2024), SOL-INE-536-2024, de fecha 13 de febrero de 2024.
15. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2024), Oficio DGIT No 017-2023, de fecha 15 de febrero de 2024.

#### **Páginas Electrónicas.**

1. <https://ine.gob.hn/v4/2023/12/05/el-instituto-nacional-de-estadistica-ine-socializa-logros-significativo>.
2. <https://libretilla.com/paises-mas-pobres-america/ine.gob.hn/v4/2023/10/30/informalidad-laboral-septiembre-2022/>

