

# DEMOMUJER

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL  
DISTRITO CENTRAL, 2018 - 2019



MAESTRÍA  
DEMOGRAFÍA Y DESARROLLO



UNAH  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE HONDURAS







**UNAH**  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE HONDURAS



**MAESTRÍA**  
DEMOGRAFÍA Y DESARROLLO

# DEMOMUJER

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL  
DISTRITO CENTRAL, 2018 - 2019

**Vol.9 2019**

**Equipo investigador:**

Irina Bandé Donaire  
Marysabel Zelaya Ochoa  
Héctor Figueroa Escobar

Universidad Nacional Autónoma de Honduras  
Facultad de Ciencias Sociales  
Maestría en Demografía y Desarrollo

**DEMOMUJER** publica los resultados de las investigaciones desarrolladas en la Maestría en Demografía y Desarrollo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Su objetivo es visibilizar temáticas centradas en el papel que desempeñan las mujeres en la dinámica demográfica, el desarrollo social y económico de Honduras.

**Diseño y diagramación:**

Licda. Ana Karenina Cardona

**Ilustración de portada:**

Lic. Heber Aguilera

**Asuntos administrativos:**

Licda. Yessica Carías Mejía

M.Sc. Ana Carolina Paz

Licda. Astrid Elena Valle

Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Facultad de Ciencias Sociales.

Maestría en Demografía y Desarrollo.

Edificio C3, 4to nivel, aulas 402-404.

Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.



Tel. 2213-4928

Cel. 9988-4401



maestriademografiasocial@yahoo.es  
mae.demografiasoc.cu@unah.edu.hn



maestriademografia



@maedemografiahn



<https://mdd.unah.edu.hn>





Introducción.....	07
<b>1. Marco Metodológico .....</b>	<b>08</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	08
1.2 Objetivos y preguntas de investigación.....	10
1.3 Metodología .....	11
<b>2. Marco Referencial .....</b>	<b>13</b>
2.1 El Trabajo Doméstico Remunerado, orígenes y conceptos .....	13
2.1.1 Trabajo Doméstico Remunerado, un poco de historia .....	13
2.1.2 Conceptualización del término Trabajo Doméstico Remunerado .....	17
2.2 Relaciones de género y el trabajo doméstico .....	20
2.2.1 El trabajo doméstico un aprendizaje para entrar al mercado laboral .....	20
2.2.2 Trabajo doméstico remunerado .....	24
2.3 TDR, una realidad invisible .....	27
2.4 Marco legal: nacional e internacional .....	30
<b>3. El Trabajo Doméstico Remunerado en el Municipio del Distrito Central .....</b>	<b>35</b>
3.1 Características demográficas de los y las trabajadores domésticos remunerados en el Distrito Central .....	35

3.2 El TDR y las oportunidades de desarrollo .....	44
3.3 La realidad de las mujeres en el TDR .....	55
3.4 El costo del cuidado no valorado .....	62
3.5 Salud y seguridad social, la realidad de las TDR .....	65
3.6 Preparación previa .....	67
3.7 Violencia y discriminación, el diario vivir de las TDR .....	69
3.8 Relaciones de trabajo o relaciones familiares .....	74
3.9 Trabajo doméstico versus TDR .....	79
3.10 Los hombres en el TDR .....	80
3.11 Lo que se tiene no se valora .....	82
3.12 Los riesgos del TDR .....	84
4. Acciones desarrolladas para promover en el TDR un trabajo justo y digno con equidad de género .....	<b>88</b>
4.1 Un engranaje impulsando los derechos del TDR .....	88
4.2 El TDR y los avances en materia legislativa .....	91
4.2.1 Marco Legal Nacional y la nueva propuesta de Ley del TDR ...	91
4.2.2 Convenio 189 de la OIT .....	96
4.3 El TDR retos y desafíos .....	97
5. Conclusiones y recomendaciones .....	<b>98</b>
5.1 Conclusiones .....	98
5.2 Recomendaciones .....	100
6. Bibliografía .....	<b>101</b>
7. Anexos .....	<b>105</b>

## INTRODUCCIÓN

La Maestría en Demografía y Desarrollo (MDD) como posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales establece como parte de su política, el desarrollo permanente de investigaciones sociodemográficas que permitan mediante evidencia científica comprender los fenómenos sociales y sus interacciones con los actores involucrados, con el propósito de ofrecer una respuesta a los desafíos presentes y futuros de la región. En este contexto nace la serie de estudios DEMOMUJER, espacio académico que publica los resultados de las investigaciones desarrolladas en la Maestría en Demografía y Desarrollo, con el objetivo de visibilizar las temáticas centradas en el papel que desempeñan las mujeres en la dinámica demográfica y el desarrollo social y económico de Honduras.

En 2019, la MDD se propuso desarrollar el estudio “Trabajo Doméstico Remunerado en el Municipio del Distrito Central”. El tema ha sido abor-

dadado desde distintas ópticas y contextos geográficos, sin embargo, a lo largo del tiempo se observan cambios significativos y diversas modalidades. Este estudio se propone analizar la situación del trabajo doméstico remunerado en el Distrito Central para el período 2018-2019.

Se parte de la premisa de que el Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) ha sido una actividad laboral muy antigua, predominantemente femenina y urbana, las personas insertadas proceden de hogares pobres y los salarios que perciben difícilmente les permitirán salir de esa condición pues ocupan los niveles más bajos en la escala de las remuneraciones. En este contexto se vulnera los derechos de los/as trabajadores/as y a la vez se identifica falta de voluntad política en la aprobación de leyes que promuevan un trabajo digno y justo con equidad de género.

## MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo expone el planteamiento del problema, objetivos y metodología mediante la cual se levanta la información para el desarrollo del estudio “El Trabajo Doméstico Remunerado en el Distrito Central”.

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El cuidado en el hogar es indispensable y fundamental para la reproducción social y el bienestar de la vida diaria, y se acepte o no, impulsa el desarrollo económico y social en todo mundo. Sin embargo, es tan indispensable como invisible, y por su connotación doméstica, vinculada al trabajo de las mujeres, está subvalorado y poco discutido en las agendas públicas internacionales y nacionales.

Además de ser un trabajo invisible y rutinario, quienes lo desarrollan, los hacen en relaciones de discriminación y sometimiento, incluso se les categoriza como propiedad privada: “mi empleada”, “mi muchacha”, “mi sirvienta”. Trabajan jornadas extenuantes de más de doce horas, con bajos salarios y en muchos casos, hasta sufriendo relaciones de violencias de diferentes formas, como el abuso sexual; no

en vano se categoriza como parte de la esclavitud que se practica en pleno siglo XXI.

Las criadas, muchachas, nachas, nanas, sirvientas o natchas como se les dice despectivamente, representan un fragmento de la sociedad que contribuye a que se mueva el sector productivo. Sin ellas, muy difícilmente en una familia con la carga del cuidado de niños/as o adultos/as mayores, podrían salir al mercado laboral a producir; sobre todo las mujeres, ya que es en ellas que recae la responsabilidad de los quehaceres del hogar.

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el trabajo doméstico remunerado (TDR) es una de las ocupaciones que genera más fuentes de empleo para las mujeres en América Latina y el Caribe, y es fundamental para garantizar el funcionamiento de los hogares y de la propia economía. Pero también es una de las actividades profesionales menos valorada, esto se expresa en los bajos salarios que reciben las trabajadoras, y en el escaso espacio que, en general se le confiere a este tema en las normas laborales nacionales (OIT,

2011). La misma organización calcula que unos 14 millones de personas se dedican al trabajo doméstico en toda la región.

En el caso de Honduras, el trabajo doméstico constituye un fenómeno predominantemente femenino y urbano. Según el Instituto Nacional de Estadísticas en 2018, a nivel nacional del total de la PEA asalariada, 7% correspondía a los TDR, en valores absolutos representan 134,087 personas. En el caso de particular del municipio del Distrito Central 24,040 personas declararon ser TDR, de las cuales 92% eran mujeres y 8% hombres.

Las personas que ingresan al mercado laboral como trabajadores/as domésticos, lo hacen a muy corta edad. En 2018 el 12.4% de las TDR se encontraban en edades entre los 12 y 24 años. Al desagregar por sexo, los hombres mayores son la población más representativa integrada al TDR, por ejemplo, un 32.7% estaba comprendido entre los 40 a 49 años y un 31.6%, tenían 65 años y más en un 31.6%. En el caso de las mujeres, 46.7% se encontraban entre los 15 a los 29 años representando un 46.7%. Cabe señalar que solo en las mujeres se reflejan niñas 10 y 14 años trabajando en ese mercado laboral (INE, EPHPM, 2018).

El trabajo doméstico tiene además un eje migratorio, en tanto que las fuentes de trabajo se encuentran

en las ciudades, en este sentido, los y las jóvenes TDR se trasladan a distintos puntos del país para laborar en el rubro. Por otro lado, la mayoría de las personas provienen de hogares pobres y los salarios que perciben difícilmente les permitirán salir de esa condición pues ocupan los niveles más bajos en la escala de las remuneraciones, ubicándose por debajo del salario mínimo establecido en los países. La consigna desde diferentes espacios nacionales e internacionales es trabajo digno y salario justo, y eso se debe a que según la OIT (2011), las trabajadoras domésticas en particular ocupan uno de los grados más bajos en la escala de las remuneraciones de los países, y están siempre por debajo del ingreso promedio total de los trabajadores.

La discriminación, la explotación y las violencias son factores que se encuentran permanentemente en el TDR, situaciones de riesgo que aumentan entre las mujeres que forman parte de los pueblos indígenas y afrodescendientes/garífunas. Las jornadas extenuantes pueden oscilar de entre 10 a 14 horas al día, con salarios que no sobrepasan en promedio los tres mil lempiras, ingresos que son utilizados para cubrir los gastos de alimentación, vivienda, educación y salud, de ella, sus hijos/as y otros miembros de las familias.

Por otro lado, aun y cuando la legislación nacional obliga a los/as patronos a cubrir con el Instituto Hon-

dureño de Seguridad Social (IHSS), la cobertura no da respuestas concretas al/el usuario/as, debido al alto costo de la afiliación y la deficiencia que presentan los servicios de salud.

Abordar el tema del TDR en un tabú social, en tanto que implica hacer el reconocimiento de los derechos de quienes lo hacen, y al hacer ese reconocimiento, implicaría asumir el trabajo que realizan las trabajadoras domésticas, en los horarios en los que no laborarían, debido a que ya no cumplirían con las extensas jornadas de trabajo a las que son sometidas diariamente.

La legislación que beneficia a quienes desarrollan el TDR es incipiente y reciente, en junio de 2011 la Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo aprobó el “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, el cual reconoce que: a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de sexo femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

La convención, además, promueve el trabajo digno con un salario justo, exponiéndoles a los Estados partes los derechos que hombres y mujeres tienen, en el marco de su trabajo a la libre asociación y sindicalización, y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, y a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Aun y cuando la convención reconoce a ambos sexos sus derechos, los hombres que ingresan a este mercado laboral, lo hacen en diferentes condiciones, las mujeres con desventajas económica, ya que reciben menos remuneración, debido a que realizan labores domésticas y los hombres generalmente se insertan en actividades de jardinería y choferes, ambas propias de su rol de género.

La información expuesta deja entrever la relevancia del tema, reconociendo la necesidad de identificar la situación sociodemográfica de las personas que realizan TDR, así como su aporte a la economía del Distrito Central, que ha sido invisibilizada bajo el concepto de la economía del cuidado y la naturalización de los roles de género.

## 1.2. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

### 1.2.1 Objetivo General

Analizar la situación del TDR en el municipio del Distrito Central, en el periodo 2018-2019, con relación a la vul-

nerabilidad de derechos y la limitada aprobación de leyes que promuevan un trabajo digno y justo con equidad de género.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características sociodemográficas de la población que realiza TDR en el Distrito Central.
- Identificar las organizaciones que realizan acciones para el reconocimiento del TDR, digno y justo.
- Identificar la normativa nacional e internacional, que establece derechos y obligaciones, para el fomento de una relación laboral digna y justa en el rubro de TDR.
- Registrar las acciones puntuales que han desarrollado el Estado de Honduras, las ONG y organizaciones de la sociedad civil, para promover en las trabajadoras domésticas remuneradas un trabajo justo y digno con equidad de género.
- Identificar los retos y desafíos que se presentan a nivel de políticas públicas en Honduras para el fomento de un TDR justo y digno.

## 1.3 METODOLOGÍA

### 1.3.1 Enfoque de investigación

El estudio es de carácter cualitativo, se propuso recabar datos relacionados

con las personas que se desempeñan como TDR en el contexto de los roles de género de hombres y mujeres, la economía del cuidado y su relación con el bajo reconocimiento de esta actividad laboral, además el papel de las instituciones y las organizaciones que promueven un TDR digno y justo.

### 1.3.2 Tipo de investigación

De acuerdo al alcance de la investigación, el estudio es de tipo descriptiva - explicativa, se hizo un análisis de la situación socio-demográfica de la población que se desempeñó como TDR en el municipio del Distrito Central durante el período 2018-2019 lo cual brindó un panorama general de la población objeto de estudio relacionado a las relaciones de género, la situación de discriminación y las violencias que sufren en el trabajo, así como los avances en materia legal respecto al salario justo y los desafíos sobre la dignificación del TDR.

### 1.3.3 Métodos de recolección de datos

La recopilación de información para el desarrollo de este estudio se hizo por medio de fuentes primarias y secundarias, estructurada de la siguiente forma:

#### • Fuentes de información primaria

*Informantes claves:* Se entrevistaron trabajadoras domésticas remuneradas integrantes de la Red de Tra-

bajadoras Domésticas, Trabajadoras Domésticas Remuneradas no intervenidas, personas representantes de las instituciones educativas que forman a las trabajadoras domésticas remuneradas, diputadas/os al congreso representantes de los derechos de las/os trabajadoras/as domésticas, coordinadora del proyecto de la Red de Trabajadoras Domésticas Remuneradas, patronas de las trabajadoras domésticas remuneradas, gestores de empresas de colocación de TDR, y hombres TDR.

**• Fuentes de información secundaria:**

Se consideró los datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples del INE año 2018, documentos de investigación de OIT relativo al trabajo doméstico remunerado, la legislación nacional e internacional relativa al trabajo doméstico, y documentos análisis de feministas relativas al tema.

Grupos de población	Número
Entrevistas ONG que intervienen TDR	3
Entrevistas coordinadora de Institutos para formación de TDR	3
Entrevista Instituciones del Estado	4
Entrevistas TDR de la Red de TDR	3
Entrevista TDR	4
Entrevista Agencia de colocación de TDR	1
Tres grupos focales con TDR	47

## MARCO REFERENCIAL

Este capítulo presenta la base teórica y conceptual sobre la cual se sustentó la investigación, brindando información que permita comprender el por qué el TDR, sigue siendo aún en el siglo XXI, una de las formas de explotación y esclavitud poco visible y aceptada por la sociedad, vinculada a las relaciones de poder de género, reconociendo a su vez, cuál es el marco legal que en Honduras protege a las personas que realizan TDR.

### 2.1 EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO, ORÍGENES Y CONCEPTOS

Hablar de trabajo doméstico no es un tema reciente, ni su tipificación como una forma de esclavitud, la diferencia es que en la antigüedad no era una esclavitud pagada, y en la actualidad, se sustenta en marcos legales promovidos por las estructuras de poder, pero el nivel de explotación e indignidad en el trabajo asemeja ese sometimiento; por ello el TDR es reconocido como una forma de esclavitud moderna, dependiendo del caso. Este apartado expone ese tránsito histórico que promueve el TDR y presenta los conceptos que los definen como tal.

#### 2.1.1 Trabajo Doméstico Remunerado, un poco de historia

El TDR en todo el mundo es desarrollado en mayor porcentaje por las mujeres, pero existen hombres que lo realizan, en rubros que son asignados socialmente para hombres y que están estrechamente relacionado a la división sexual del trabajo.

Antes de conceptualizar el término TDR es importante reconocer en la historia, cómo las mujeres llegaron a asumir y naturalizar el trabajo doméstico, que la introdujo a ese mundo laboral.

Los antecedentes históricos del TDR, se ubican en la Comunidad Primitiva con la división sexual del trabajo basada en las variables sexo y edad, en tal sentido, la labor de las mujeres se enfocó en actividades domésticas relacionadas con el cuidado del hogar y la crianza de los hijos.

El descubrimiento de la agricultura por parte de la mujer primitiva da lugar a la constitución de la gens matriarcal, en esta etapa la mujer juega un papel decisivo en la vida económica de la

gens, los principales medios de vida eran logrados por las mujeres, que se dedicaban a la agricultura de azada. Eran recolectoras, poseían importantes conocimientos de plantas, de ecología, de raíces y de sus propiedades alimenticias y medicinales, amén del prestigio que gozaban como reproductoras de la especie (Gerda Lerner, 1990).

En la medida que se desarrollaron las fuerzas productivas, aumentó el papel económico del hombre quien domesticó los animales desarrollando la ganadería, proporcionando medios de existencia en cantidades cada vez mayores. El paso del cultivo de la tierra a base de la azada al cultivo con arado, elevó el papel del hombre dentro de la familia. Poco a poco la mujer fue ocupándose preferentemente de las labores domésticas. En este proceso, el hombre se convierte en el proveedor del alimento, la mujer se ocupaba de alimentar a los hombres, y al grupo entero, en todo este proceso la mujer es relegada al plano doméstico.

También el cuerpo de las mujeres es sujeto a intercambio en el desarrollo de las guerras entre tribus, para asegurar el poder de los hombres sobre las mujeres, la cosificación y control de sus cuerpos, iniciando con ello la división del trabajo, que no solo se basaba en las diferencias sexuales, sino que las jerárquicas, instalando con ello la esclavitud. El descenso del papel económico de la mujer hizo decaer tam-

bién su papel en la solución de todos los problemas de la gens, dando paso con ello al patriarcado (EcuRed, s/f).

El período de la «formación del patriarcado» no se dio «de repente» sino que fue un proceso que se desarrolló en el transcurso de casi 2.500 años, desde aproximadamente el 3,100 al 600 A.C. (Gerda Lerner, 1990). Con el apareamiento del patriarcado, la mujer pasó de tener espacios de poder, a perderlos desde la base de lo biológico, naturalizando su maternidad, llegando a un punto de discriminación y sometimiento, que la relega al plano doméstico y que cosifica todo lo que ella representa.

Del paso del patriarcado a toda la evolución socio-política y económica que da cuenta la historia, la mujer siempre ha estado en desventaja en relación al hombre, porque su cuerpo, representa la herramienta de control de la que hacen uso para mantener el poder y perpetuar la prole, en otras palabras, la esclavitud en la mujer nace con el patriarcado, y no está solamente relacionada con los grupos económicos que ejercieron control y sometieron a la humanidad a tales tratos degradantes, si no con todo un constructo social que la ha sometido y subordinado, y que la pone en desventaja en relación a los hombres. Sin embargo, no se puede negar que ambos, hombres y mujeres, sufrieron tratos inhumanos y crueles en el período de la esclavitud, pero los mismos no concluyen con su

abolición, y en ello, si existe una marcada diferencia entre la situación de los hombres y mujeres.

En la época antigua el trabajo doméstico prácticamente se realiza en el contexto de condiciones esclavistas. En la antigua Mesopotamia, India y China se utilizaron esclavos en los hogares, en el comercio, en la construcción a gran escala y en la agricultura. Los antiguos egipcios los utilizaron para construir palacios reales y monumentos (EcuRed, s/f), aunque también tenían esclavos/as para el servicio doméstico de particulares ricos, consideraban que su existencia era más agradable en comparación de los esclavos destinados al trabajo fuera de las casas (Márquez, s/f).

Se puede afirmar que los pueblos de la antigüedad, dada la gran amplitud de la esclavitud, así como la poca extensión que tenían los trabajos industriales, quedaba normalmente encuadrada en ésta, las manifestaciones que el servicio doméstico solía ofrecer.

Para la civilización romana el servicio doméstico era una forma de la esclavitud, con su clásico sentido real y dominical que hacía al esclavo ser una cosa más del señor o titular de este. Había, entre otras, una distinción entre los esclavos, que atendiendo a la clase de funciones que se les encomendaban, separaba los *servi publici* (servicio público) y los *servi privati* (servicio privado), abarcando en aquéllos su

aplicación doméstica si sus servicios eran prestados a Pretores o Magistrados (Hernández s/f).

Tras la caída de la esclavitud, y en el contexto del feudalismo aparece la servidumbre que se desarrolló en Europa entre los siglos V y VII, resultado de dos fenómenos relacionados entre sí. Hacia el siglo IV, en los territorios romanos y en los nuevos Estados germánicos, los terratenientes se vieron obligados a conceder a los esclavos el derecho a tener una parcela de tierra y una familia propia, con el fin de contener así sus rebeliones y evitar su huida al «monte», donde las comunidades de cimarrones comenzaban a organizarse en los márgenes del Imperio. Al mismo tiempo, los terratenientes comenzaron a someter a los campesinos libres quienes, arruinados por la expansión del trabajo esclavo y luego por las invasiones germánicas, buscaron protección en los señores, aún al precio de su independencia. Durante tres siglos (desde el siglo IX hasta el XI), el término «campesino» (*rusticus*, *villanus*) sería sinónimo de «siervo» (*servus*), (Federici, Caliban y la bruja, 2010).

La servidumbre, viene a sustituir a la esclavitud, sin embargo, no significó, que gozaban de la libertad absoluta que pregonaban, ya que, aunque podían movilizarse, y contaban con que podían dar en herencia sus tierras, lo cierto es que dependían jurídicamente del Señor Feudal. De acuerdo con

lo expuesto por (Federici, Caliban y la bruja, 2010), los siervos estaban atados a los Señores Feudales; sus personas y posesiones eran propiedad de sus amos y sus vidas estaban reguladas en todos los aspectos por la ley del feudo. No obstante, la servidumbre redefinió la relación de clase en términos más favorables para los trabajadores, marcó el fin del trabajo con grilletes y de la vida en la ergástula. Supuso una disminución de los castigos atroces (los collares de hierro, las quemaduras, las crucifixiones) de las que la esclavitud había dependido.

En el contexto de la conquista y colonización de territorios americanos las Leyes de Indias contemplaba la oposición a la esclavitud, la necesidad de evangelización de los servidores indios, especial defensa a la honestidad de las mujeres. Despontin (1947) reconoce el hecho de que los monarcas españoles declaran que la esclavitud estaba proscrita en América hispana, se consideraba al indio como súbdito y tributario de la Corona, y a tal título gozaba de los derechos que a éstos acuerda la metrópoli. Sin embargo, en la práctica esta declaración estuvo lejos de cumplirse.

A partir del siglo XIX se perfila el desarrollo del Derecho Laboral produciéndose algunas transformaciones ideológicas positivas para el caso se inicia a considerar el trabajo doméstico en un contexto de derechos. En el caso de América Latina la década de

los 60's marca un hito histórico pues las trabajadoras domésticas comienzan a organizarse de manera más constante frente a las desigualdades laborales que eran denunciadas por la clase trabajadora, se promueven mejores condiciones de trabajo, sueldos, definir la jornada laboral y obtener seguridad social, todos estos aspectos permiten una mayor valoración social de su actividad y su reconocimiento legal, pese a ello el avance en estas conquistas marcha a diferentes ritmos en cada país.

Beltrán (2003) considera que las sociedades jerárquicas y discriminatorias se erigen sobre una serie de mitos culturales que justifican su estructura social. Uno de los mitos que sostiene la sociedad patriarcal es que las «labores domésticas» constituyen, por excelencia, el “lugar natural” de las mujeres por su relación cercana con la reproducción biológica. Más allá de la credibilidad que este mito inspire, lo cierto es que para la mayoría de las sociedades modernas el trabajo doméstico es y ha sido considerado como el reino de la feminidad.

El paso del feudalismo al capitalismo ha creado las formas de esclavitud más brutales e insidiosas, en la medida en que inserta en el cuerpo del proletariado divisiones profundas que sirven para intensificar y ocultar la explotación (Icart, 2016). Capitalismo y patriarcado constituyen, entonces, sistemas autónomos de opresión y explo-

tación que se refuerzan mutuamente.

La esfera doméstica que asume la mujer, es la que se transforma también en el TDR, actividad que no solo desarrollan las mujeres, pero, son las más representativas en ese mercado laboral, los hombres lo hacen en menor porcentaje en acciones de vigilancia, como choferes o jardineros en casa, roles que han sido asignados socialmente a los hombres, al igual que a las mujeres se les otorga el “privilegio” de integrarse al mercado laboral, en el cuidado de la familia.

El TDR tiene en cada país sus particularidades, sin embargo, no se puede ignorar que todos tienen algo en común, y es la situación de dependencia que desarrollan quienes lo realizan, ya que la condición de discriminación y explotación está vinculada al mismo.

### **2.1.2 Conceptualización del término Trabajo Doméstico Remunerado**

El TDR es una ocupación tan anti-gua como importante y necesaria, su desarrollo, genera mayor bienestar en la familia, aunque en la mayoría de los casos, no es reconocido.

En el caso de las mujeres TDR, sus actividades van desde la limpieza de la casa, elaboración de alimentos,

cuidado de los niños/as o de personas adultas, así como de las mascotas, y debido a que está estrechamente vinculado al rol reproductivo de las mujeres, no cuenta con una cualificación que dignifique a las personas que lo ejercen. Los hombres se desarrollan en los roles socialmente reconocidos para ellos, por lo que no son labores que sean tan invisibilizadas y discriminadas como las de las mujeres, contrario a ello, cuentan con una mejor remuneración y condiciones de trabajo, en cuyo caso, la descalificación y discriminación que sufren, por el hecho de ser mujeres, provoca que la lucha por una remuneración justa y un trabajo digno sea compleja.

Debido a que el trabajo doméstico carecía de un reconocimiento en la antigüedad, no era frecuente encontrar una definición o concepto descriptivo del mismo, siendo, por ello, del mayor interés reproducir lo presentado en el Fuero de Valencia<sup>1</sup>, que afirma: «*Domestiques persones son apélleteles mullers, servus, nomens, qui estarán a loguer, nebot, deixebles, acholans, e tots homens, e fembres quin son de la companya de algú.*» Es decir, son llamadas personas domésticas las esposas, siervos, hombres que ganan sueldo, sobrinos, discípulos, sacristanes y todos los hombres y mujeres que están en la compañía de alguno

---

1 Fueros de Valencia o Fueros de la Ciudad o Reino de Valencia (Los “Furs”) constituyeron en su época la primera manifestación en la Península Ibérica (y la segunda en Europa), de un texto legislativo, construida a partir de las antiguas instituciones de derecho romano. <http://elsfurs.gva.es/es/els-furs-valencians>.

(Márquez, s/f). Ya en ese momento histórico, se determinaba quienes ejercían el trabajo doméstico, el derecho a devengar un salario, pero no se determinaban las funciones específicas que desarrollaban.

Se podría decir que la definición de los Fueros es la primera evidencia que existe como concepto de TDR. Sin embargo, es importante esclarecer la diferencia que existe entre el trabajo doméstico y el TDR.

De acuerdo al Convenio 189 de OIT, la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; ahora bien, la expresión *trabajador doméstico* “designa a toda persona, del sexo femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, lo que implica que recibe una remuneración por las actividades que desempeña” (OIT, 2013). Podría valer la confusión del concepto sobre el trabajo doméstico, en tanto que no especifican si es remunerado o no, pero el término *trabajador doméstico*, si lo define como una actividad con valor de cambio.

Al respecto, la OIT, especifica que el trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Sin embargo, el empleo

es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (Levaggi, 2004).

Estas definiciones indican que el trabajo doméstico no entra a categoría de empleo en tanto que no es remunerado, pero si es un trabajo, lo que implica que las personas que los desarrollan en sus hogares, sin pago en metálico, no son trabajadores/as domésticos/as. De ahí la importancia de reconocerlo como TDR, ya que muestra que se encuentra bajo la cobertura de los derechos laborales universales con un salario justo y un trato digno.

Extendiendo la definición, el trabajo doméstico abarca una amplia gama de tareas que se realizan en la casa, desde limpiar y cocinar, hasta cuidar a los bebés o arreglar el jardín. Generalmente están a cargo de las amas de casa y en menor medida de otros miembros de la familia. Pero el TDR se refiere a la prestación de servicios a una familia, en su lugar de residencia, a cambio de una retribución monetaria/salario. Este es el caso de las empleadas, cocineras y jardineros, que desempeñan tareas en la casa y reciben un pago/un sueldo por estos servicios (Noticias, Agencia Global, 2012).

El Instituto Nacional de la Mujer de México define el TDR como: “Un ser-

vicio que incluye un conjunto de actividades laborales tales como las de limpieza, cocina, lavado-, planchado, y otras labores propias del hogar, residencia o habitación particular del patrono o patrona que ésta contrata y se ejecuta por la trabajadora o trabajador a cambio de un salario” (n/a).

En el contexto hondureño, los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular. El 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 casa del patrono o fuera de ella en lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. El servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole (Artículo 149, 150, 15, Código de Trabajo de Honduras).

El TDR, es la prolongación del trabajo doméstico pero pagado, es decir, que genera un valor de cambio. Entre ambos trabajos existe una relación estrecha, la persona que lo hace, ejecuta las mismas actividades que se realizan en un hogar, solo que en el caso del TDR, lo realizan para otras personas,

que pueden ser desconocidas, conocidas o con lazos afectivos familiares. Hombres y mujeres se dedican a desarrollar las labores relacionadas a su rol, las mujeres desempeñan el rol reproductivo que implica cuidado de la familia y limpieza de la casa, y los hombres realizan actividades de cuidado de los ambientes externos de la casa como vigilancia y jardinería, o movilización de las personas que integran el grupo familiar, con su categoría de chofer.

Ahora bien, se parte del hecho que, el TDR se debe desarrollar en condiciones dignas, al igual que cualquier otro trabajo que se realiza sustentado en la legislación internacional y nacional de cada país, estas condiciones se reconocen en OIT como un trabajo decente, que considera es aplicable a todos los niveles de desarrollo, tanto en la economía formal como en la informal, y que responde a las posibilidades de cada sociedad. Permite a los seres humanos ganarse el sustento de una manera digna, consecuente con contextos y desafíos nacionales específicos, lo que representa para gran número de personas la vía sostenible para salir de la pobreza (OIT, 2012).

La valoración que se le ha dado en los últimos años al trabajo de la mujer ha permitido visibilizar el trabajo doméstico, diferenciar estos conceptos e impulsar procesos tendientes al reconocimiento de los derechos de las personas que se desempeñan como TDR.

## 2.2 Relaciones de género y el trabajo doméstico

*Nacha, sirvienta, natacha, muchacha, cipota* y otros calificativos similares, son los que desde hace muchos años se utilizan para nombrar a las TDR, en el caso específico de las mujeres, quienes representan la mayoría que se desempeña en el rubro. Los calificativos reconocidos con una connotación de desprecio son ni más ni menos, que parte de la representación social de las violencias de género que sufren las mujeres en este ámbito de trabajo. En este apartado se analizarán las relaciones de género en el trabajo doméstico y todo el adiestramiento que se realiza a las mujeres y hombres para que ingresen al mundo laboral del TDR.

### 2.2.1 El trabajo doméstico un aprendizaje para entrar al mercado

Periódicamente se escucha que en la actualidad los tiempos han cambiado y que las mujeres se encuentran en los espacios públicos liberadas de la labor doméstica, incluso dicen que han

asumido el papel del hombre y que son independientes. Sin embargo, eso no es real, el patriarcado, que se encuentra en la mayoría de las sociedades, llámese países desarrollados o en vías de desarrollo, ha promovido un sistema a través de la socialización de género, mediante el cual, las mujeres se encuentran sometidas, subordinadas y cautivas, y los hombres ostentan el poder, para ello, tanto a hombres como mujeres, se les construye un mundo en el cual las mujeres se relegan al ámbito privado y sufren una recarga laboral, ya que han sido construidas con una serie de mandatos y roles que impone la sociedad<sup>2</sup>, por su lado, los hombres, se apropian del ámbito público, con poca o nula participación en la labor doméstica.

Trabajen o no en el ámbito público, las mujeres no pueden desprenderse de la labor doméstica, las que la hacen dentro de casa, asumen múltiples funciones que inician desde que se levantan hasta que se acuestan, reportándose que el agobio del diario vivir, solo les permite dormir un promedio de cuatro a cinco horas<sup>3</sup>. Las que trabajan

---

2 Los roles de género en las mujeres representan un conjunto de tareas o papeles que la sociedad asigna como "apropiados" para las mujeres y los hombres. Esa división de roles en las mujeres lo plantea como natural y relacionado a su biología, por lo que forma parte de ser el desempeñarlos. Los roles identificados en las mujeres son el reproductivo que se refiere a garantizar el bienestar de la familia como el cuidado de la casa y de los niños/as, el productivo que son las actividades que realiza que tienen valor de cambio, y el comunitario que es el que desarrolla en la comunidad para el bienestar familiar y colectivo. En los hombres el rol principal es ser proveedor.

3 En los diferentes talleres de capacitación sobre Roles de Género, desarrollados en Honduras con mujeres del área rural y urbana, al aplicar la técnica de las 24 horas, se ha contabilizado que las mujeres duermen un promedio diario de 4 a 5 horas.

fuera de casa, tienen que ocuparse de cumplir con las necesidades de la familia antes de ir a trabajar, y al retornar, regresan a trabajar en la casa. En todo caso, si cuentan con ingresos para contratar a una persona que la asista, es una mujer la que desempeña esas labores.

En Latinoamérica, las mujeres ocupan más tiempo que los hombres en el desarrollo del rol reproductivo, y mientras más se encuentra instalado el patriarcado, mayor es la recarga laboral que sufre. Un ejemplo en Centroamérica es Guatemala, uno de los países de la región en donde los hombres se ocupan menos horas al trabajo doméstico, con un total de 4.6 horas a la semana y 42.1 horas al trabajo remunerado; entre las mujeres que se encuentran integradas al sector productivo, dedican 32.7 al trabajo productivo y 15 horas al trabajo doméstico no remunerado. Costa Rica se refleja como el país donde los hombres dedican más tiempo a las labores domésticas (CEPAL, 2016).

La labor doméstica es la actividad común de las mujeres, trabajen o no fuera de casa, las niñas lo aprenden con los juegos, y forma parte complementaria de sus vidas, cuando ya tienen edad para realizarlo, se integran al quehacer doméstico, y aunque en la cosmovisión de muchas sociedades aún no lo han reconocido como un trabajo, si los es. Sin embargo, muchas mujeres que no tienen la oportunidad de informarse sobre el tema son edu-

cadas para someterse a todo el constructo del patriarcado, y se abandonan para cuidar a su familia, debido a que la sociedad la obliga a asumir su rol de madre y cuidadora de otros, de no cumplir con excelencia, es sometida a un juzgamiento aniquilante.

Las diferencias entre las mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan para el mercado laboral y las de tipo doméstico, determinan algunas de las desigualdades de género más importantes. Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico, lo que restringe su inserción laboral, y su participación en otros ámbitos, como puede ser el de la política o en campos relacionados con puestos de poder y de toma de decisiones; situándolas en condiciones de desventaja con respecto a los hombres y limitando su autonomía económica (Alba Robles, s/f).

El trabajo doméstico es rutinario, flexible y agotador, requiere además, destrezas y habilidades para poder desarrollarlo, las mujeres aprenden a administrar la economía de la casa, cuidar enfermos, dirigir tareas escolares, cocinar, cuidar mascotas, jardines, entre otros, porque implica todo un aprendizaje que adiestra a las mujeres para realizar simultáneamente distintas actividades, por ejemplo: limpiar la casa mientras cuidan los/as niños/as, cocinar mientras lavan la ropa o planchan, llevar a los niños/as a la escuela y pasan a hacer compras para la co-

mida, entre otras tareas. Todas estas habilidades son desarrolladas desde la niñez, es por eso por lo que a las niñas se les entregan muñecas, escobas, planchas y artefactos de cocina para que desarrollen el *instinto maternal y doméstico*, a los niños se les entregan pelotas o armas para que se integren al ámbito público con violencia.

En tanto que la mujer tiene que desarrollar el trabajo doméstico sin remuneración, aun y cuando trabaje, no goza de autonomía plena, pues gran parte de sus ingresos los reinvierte en las necesidades del hogar limitando con ello los gastos que implica su uso personal e incluso de salud. Las posibilidades de estudiar se reducen y van perdiendo calificaciones para competir en el mercado laboral, restando con ello valor frente a la sociedad y reproduciendo la discriminación contra la mujer. Por otro lado, muchas de las mujeres que tienen pareja, son sometidas diariamente a una tortura psicológica diseñada precisamente para evitar que ingresen al ámbito público, las expresiones de lo cotidiano son: – no sirves para nada-, -no puedes limpiar la casa, menos para que trabajes-, -yo para eso soy el hombre de la casa y te mantengo-.

El trabajo doméstico además de considerarse una obra de “amor”, ya que para realizarlo se requiere ser amorosa, contar con el instinto maternal que contribuirá a realizar el máximo sacrificio para la familia, está sobre la

base de la división sexual del trabajo, que representa una estrategia política y económica de opresión hacia las mujeres, y que se fundamenta y se ha fundamentado en su capacidad biológica de la procreación, razón por la cual se considera que es un don natural desarrollarlo. Su concepto, permite analizar claramente los roles sociales diferenciados, en donde la mujer forma parte del ámbito privado y el hombre del ámbito público, y aunque es una construcción de la cultura que puede ser susceptible a ser modificado, deconstruir todo ese sistema es complejo.

A las mujeres por su “naturaleza y por su condiciones inherentes y congénitas a su existencia”, se le asignan las tareas de parir, cuidar y limpiar, garantizándole así al incipiente modelo económico capitalista mano de obra gratuita que alimente de manera dinámica el ideal consumista y posibilite la producción de la economía material. En contraste, el hombre, por su condición “lógica y racional” y por su función social de proveedor y sostén de la familia, se queda fuera de lo privado, monopolizando el espacio público (el remunerado) y en consecuencia las instituciones que crean y recrean el poder social, construyendo una visión del mundo de ciudadanos y no ciudadanas (Drullard, 2019).

Esta dinámica que alimenta también el patriarcado, no sólo recarga a la mujer con el trabajo diario, las que no trabajan fuera de casa y aún trabajan-

do fuera de ella, desarrollan una serie de emprendimientos generadores de ingresos que son utilizados para el sustento diario, y que están totalmente invisibles a la economía familiar, ya sea que cuenten con un huerto familiar, cuiden animales domésticos para producción de alimentos, vendan tortillas, pan de casa o productos de belleza, actividades que generan un valor de cambio pero que no se consideran como parte del trabajo productivo.

El trabajo doméstico en las mujeres impacta en sus vidas de la siguiente forma:

- Cuentan con menor tiempo para el aprendizaje, la especialización, el ocio, la participación social y política, o el cuidado personal.
- Tienen mayores dificultades para insertarse en un trabajo fuera del hogar.
- Mayores obstáculos para avanzar en las carreras educativas y laborales.
- Mayor participación en trabajos de menor valoración y menores ingresos.
- Mayor participación en el trabajo informal, en el cual las mujeres pueden tener un mayor control sobre su tiempo, aunque este tipo de trabajo no les brinde protección social (ONUMIJER, 2015).

Los hombres, por el contrario, son en su mayoría beneficiados por el tra-

bajo doméstico que realizan las mujeres en las casas, por lo que pueden ingresar a los espacios públicos con facilidad, y desarrollarse en diferentes ámbitos sin la responsabilidad que implica el manejo de una casa, el agobio de la maternidad, de los cuidados de personas adultas o discapacitadas que pueden formar parte del núcleo familiar. De hecho, muchos hombres, cuando hacen aportes a las actividades de las casas, lo realizan cuando tienen tiempo y lo reconocen con una ayuda a la mujer, no como parte del trabajo que es su deber, porque beneficia a todos/as.

La filósofa feminista Silvia Federici (2013) al respecto, analiza que las diferencias fundamentales entre el trabajo reproductivo y otras clases de trabajo; desenmascara el proceso de naturalización al que, debido a su condición de no remunerado, se le había sometido; considera que hay una específica función y naturaleza capitalista del salario; y reconoce históricamente la cuestión de la *productividad* la que considera que siempre ha estado relacionada con las luchas por el poder social. Además, establece que los atributos de la femineidad son de hecho *funciones laborales*.

Todo este constructo social que promueve el adiestramiento de la mujer en las actividades que las preparan para que puedan desarrollar el trabajo doméstico con "excelencia", las relega a un segundo plano, y la que no lograr salir de este esquema discriminatorio,

no tienen otra opción más que continuar desempeñando este papel fuera de casa.

### **2.2.2 Trabajo doméstico remunerado**

Tan feminizada como está la pobreza, está el TDR, y aunque el objeto del estudio es el TDR, no se puede dejar de valorar el hecho que el mayor porcentaje de personas que lo ejerce son mujeres, y, sobre todo, mujeres jóvenes y pobres.

El adiestramiento que vienen recibiendo mujeres y hombres en sus hogares, son los que se reproducen en el desarrollo del TDR, dependiendo de las zonas, así es el aprendizaje y lo que reproducen, por ejemplo, si una niña es educada en el área rural, su aprendizaje no incluye una serie de instrumentos de uso doméstico que facilita su labor como la lavadora, aspiradora o microondas, por lo que, al laborar en el área urbana, puede no contar con la habilidad para manipular dicho equipo, lo que la descalifica para ingresar en ciertos estatus sociales como TDR.

Es claro que al integrarse a la masa laboral del TDR, hombres y mujeres están no solo reproduciendo los roles de género que se construyen en el hogar, sino que, debido a que responde a la división sexual del trabajo, se fundamentan en una relación de jerarquía de poder, que invisibiliza y desvaloriza a las mujeres, trasladando la discriminación y la violencia al ámbito público

y al mercado laboral, razón por la que las mujeres realizan los trabajos peor remunerados, más precarios y descalificados como el TDR, que se realiza en el interior de los hogares, contrario a los hombres que son reconocidos y mejor pagados incluso en ese rubro.

La mayoría de las mujeres que no logran integrarse al sistema educativo, y que tienen forzosamente que desarrollar TDR, quedan recluidas en casas donde carecen de reconocimiento social, no adquieren ni formación, ni experiencia en otras áreas, eso les imposibilita mejorar su condición económica y circular en otros espacios productivos que les permitan desarrollarse. En el caso de los hombres, al integrarse al TDR, logran mejores remuneraciones, contratos de trabajo, horarios y espacios de reconocimiento social que les permite desarrollarse en mejores condiciones. Este sistema social que se convierte en un círculo vicioso, donde predomina la desigualdad, da cuenta en gran medida de la ausencia de las mujeres en la política, y en los espacios de toma de decisiones en general.

Para Federici, hablar de trabajo doméstico, no es hablar de cualquier trabajo, se está hablando de la manipulación más continua y de la violencia más sutil que el capitalismo haya tenido en contra de cualquier sector de la clase trabajadora. A la esclavitud tan brutal como fue, por lo menos se le reconocía como tal. Pero en el caso del

trabajo doméstico la situación es muy diferente. La diferencia cualitativa yace en el hecho de que no solo el trabajo doméstico ha sido impuesto a la mujer, sino que ha sido transformado en un atributo natural de su personalidad femenina (Federici, S, s/f).

Desde esa perspectiva no es raro que las mujeres desarrollen el TDR, sin objetar los abusos que muchas de ellas sufren, en tanto que han sido educadas para eso, para descalificarse como personas, y para ver como normal la violencia y discriminación que sufren en sus trabajos. Aun y cuando los hombres que trabajan en el mismo sector ganen mejor salario y tengan mejores condiciones laborales, muchas mujeres asumen que su trabajo, aunque con una jornada más extenuante y larga, no amerita los beneficios de los hombres en tanto que solo es una doméstica.

Las mujeres que hacen TDR realizan los tres roles de género en sus hogares (productivo, reproductivo y comunitario), y la misma jornada de trabajo en los lugares donde laboran, ya que desarrollan un trabajo remunerado, productivo, en un ámbito privado subvalorado, el hogar donde trabajan y que se puede reconocer como un trabajo reproductivo, y sustituyen a los/as empleadores en actividades comunitarias como asistir a reuniones de madres/padres de familia, entre otros. Muchas de ellas tienen que migrar para poder trabajar, dejando a su

madre u otro pariente mujer, a cargo de sus hijos/as, las que no migran, tienen a su vez que contratar una mujer que les cuide sus hijos/as mientras trabajan y si su salario no es suficiente, los dejan solos, bajo diferentes riesgos.

Las jornadas de trabajo son indignas y sus salarios son injustos, carente en su mayoría de cualquier beneficio legal, sumado a ello, viven en un eterno agotamiento, ya que casi no cuentan con horas de ocio. Esta es una cadena que cierra el círculo con un eslabón. Los hombres que realizan TDR, en su mayoría, no desarrollan trabajo doméstico en casa.

Un ejemplo sobre la distribución de horas de trabajo remunerado y no remunerado que hacen hombres y mujeres es el siguiente: -en México las mujeres invierten en promedio 38 horas semanales al trabajo remunerado y 50 horas al trabajo no remunerado, lo que hace un total de 88 horas; en el caso de los hombres 48 horas remuneradas y 17.6 de trabajo no remunerado a un total de 65.6 horas (INEGI, 2014). La semana cuenta con un total de 168 horas, si se restan la suma de las horas remuneradas y no remuneradas, quedarán 80 horas para las mujeres (11.4 al día) y en los hombres 102.4 horas (14.6 al día).

El TDR no es exclusivo de los países pobres, alrededor del mundo, millones de trabajadores domésticos, llevan a cabo tareas de limpieza, cocinan,

cuidan niños, asisten a ancianos que necesitan ayuda y realizan otras labores en hogares privados. Su trabajo ha sido crucial para una mayor participación de la mujer en el mercado laboral. No obstante, los TDR frecuentemente carecen de reconocimiento social y de muchas de las protecciones legales disfrutadas por otros trabajadores (OIT, s/f).

Aparte del abuso que se comente en lo que respecta al horario y la recarga laboral, aun en muchos países no se ha logrado concertar un salario justo, sobre todo para las mujeres. Silvia Federici al respecto expone que: “El salario da la impresión de un trato justo: tú trabajas y te pagan, así tanto tu patrón como tú obtenéis lo que se le adeuda a cada uno; mientras que en realidad el salario, más que pagarte por el trabajo que llevas a cabo, esconde todo el trabajo no remunerado que conlleva su beneficio. No obstante, el salario por lo menos te reconoce como trabajador, por lo que puedes negociar y pelear sobre y contra los términos y la cantidad de ese trabajo. Tener un salario significa ser parte de un contrato social, y no hay duda alguna acerca de su sentido: no trabajas porque te guste, o porque te venga dado de un modo natural, sino porque es la única condición bajo la que se te permite vivir” (Federici, 2013).

Por qué resulta irreconciliable que en la sociedad patriarcal se reconozca un salario justo al TDR y que se

les trate con dignidad. Esto se debe a que la socialización de género que se vienen realizando desde hace siglos, instala una filosofía de vida a las personas, en donde las mujeres además de estar desempoderadas son la más vulnerables, no solo en el ámbito privado, sino que también en el ambiente laboral o público, en donde sufren una serie de vejámenes que consideran naturales. La feminidad y masculinidad patriarcal se encuentra tan instalada, que el servicio doméstico lejos de transformar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres profundiza las brechas de género que ya existen.

Es importante insistir en el hecho que el trabajo doméstico está relacionado a la idea de que es una actividad “natural de las mujeres”, por lo mismo un trabajo “invisible” y que en general no tiene retribución monetaria, lo que explica que esta forma de empleo sea tan discriminada en comparación a otras actividades laborales en cuanto a derechos, protecciones y beneficios. La gran mayoría de las empleadas domésticas son campesinas que abandonan el campo para intentar conseguir trabajo en las ciudades, donde, a su vez, son contratadas por otras mujeres que tienen más recursos económicos. Muchas de ellas son niñas y adolescentes que comienzan a trabajar desde muy pequeñas, quedando así fuera de las aulas y sin que sus derechos estén protegidos (Noticias, Agencia Global , 2012).

Para la mayoría de las mujeres que son TDR, asumir el trabajo doméstico como tal es complejo, inclusive, existen muchas de ellas que en sus comunidades no develan qué trabajo están desarrollando, en tanto que socialmente están descalificados. Razones como esas le hacen asumir que es inaudito que el salario que reciben es bajo, reconocen que ese dinero no es suficiente para ellas y su familia, pero eso no implica que estén consientes que merecen mejores condiciones salariales, porque están subvalorada como trabajadoras y en muchas oportunidades, hasta agradecen que su patrona las mantenga en el trabajo. En las viviendas donde laboran, les sirven a los conductores, a los vigilantes y a los jardineros, y aun y cuando son TDR y devengan mejores salarios, lo asumen como parte rol, el servir a otros. De eso se trata el patriarcado, de mantener el estatus para que la sociedad funciones sobre la explotación de las mujeres.

### **2.3 TDR, una realidad invisible**

De acuerdo con datos de la OIT, un mínimo de 52,6 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo desarrolla TDR. Puesta en perspectiva, esta cifra es mayor que el número de personas empleadas en países como Vietnam, México o Nigeria.

Dado que existen razones para creer que las fuentes de datos subestiman el número de trabajadores domésticos, el número efectivo de tra-

bajadores domésticos podría estar cercano a la estimación de 100 millones de trabajadores en todo el mundo. Las estimaciones muestran que el trabajo doméstico es una fuente significativa de empleo ya que representa el 1,7% del empleo mundial total, y 3,6% del empleo asalariado. Mientras que el trabajo doméstico es de menor incidencia en países avanzados, representa un porcentaje de participación mucho mayor del empleo asalariado en varios países en desarrollo y emergentes (OIT, s/f).

Existen varias razones por las cuales se contrata el trabajador/as doméstico/as, en la mayoría de los casos, se requiere una persona que asuma el cuidado de los/as hijos/as, colateral a eso, se les exige que desarrollen toda la actividad cuidado de la casa, en ese caso, las mujeres son contratadas debido a que son adiestradas para desarrollar la labor doméstica, también los hombres son vistos como una amenaza por las situaciones de abuso sexual a menores. En zonas donde el estatus social es alto, se requieren servicios de una o varias TDR para que desarrollen en forma independiente el servicio de niñera, cocina y limpieza, y en los hombres para jardinería, vigilancia o como conductores.

Los países desarrollados, reflejan menor porcentaje de TDR debido a la baja natalidad, y los diferentes programas que desarrollan los Estados, tendientes a facilitar el cuidado de la familia. También se debe considerar,

que hay mayor acceso a alimentos congelados o de rápida preparación, y a aparatos electrónicos domésticos como lavadora de ropa y vajilla, aspiradora y planchador automática, entre otros. Cabe enfatizar en el hecho que el cuidado de los/as niños/as, adultos/as mayores o personas con discapacidad, es uno de los mayores motivos por los cuales en muchos hogares requieren contar con TDR, en el caso de personas que tienen capacidades especiales, es mucho más costoso para una familia la contratación de enfermeras, que contar con TDR a tiempo completo.

El TDR contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo y es por tanto un ámbito clave para la marcha de la sociedad y las economías nacionales. Las trabajadoras domésticas se desempeñan en una gran variedad de tareas para familias que no son la propia. Su trabajo ha sido fundamental para facilitar la inserción laboral de muchas mujeres de sectores de ingresos medios y altos, que contratan apoyo doméstico ante la insuficiencia de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia en sus países. Esto permite a las familias que contratan trabajo doméstico disponer de más tiempo y a los niños y otras personas dependientes recibir los cuidados que requieren (OIT, 2012).

Aunque el TDR, ha pasado de ser un trabajo doméstico, a un trabajo doméstico remunerado, las condiciones

mediante las cuales trabajan, en la mayoría de los casos no se puede reconocer como dignos. Un gran porcentaje de la población que brinda este servicio es migrante, según el país, pueden representar pueblos indígenas, mujeres mestizas o blancas, y dependiendo de sus orígenes, así es su nivel de discriminación y violencia a la que son sometidas. Muchas familias prefieren mujeres con baja escolaridad y conocimiento, esto es debido a que pueden mantenerlas cautivas en sus hogares sin que se expongan a una denuncia de ser violentados sus derechos.

Según la OIT 19,5 millones de personas en América Latina y el Caribe trabajan en labores del hogar. La cifra anterior representa 37% de todos los trabajadores del hogar a nivel mundial. En la región el número de mujeres en el sector de TDR es el mayor: 92% de trabajadores del hogar son mujeres. La gran importancia que tiene este sector para las trabajadoras en América Latina y el Caribe se manifiesta en el hecho de que 15% de ellas trabajan como trabajadoras del hogar. La importancia del trabajo doméstico como ocupación para mujeres es más grande en los países del Cono Sur (aproximadamente 20%) que en los países andinos (aproximadamente 10%). En América Central y México las cifras se encuentran a un nivel intermedio entre 10% y 15% (Liebal, 2012).

El avance en el TDR es, su reconocimiento como trabajo, permite que se

puedan exigir derechos, y establecer una relación laboral digna, igual que con otros trabajos. Sin embargo, esto no implica que las condiciones mediante las que laboran sean las mejores, puesto que los/as trabajadores/as domésticos son subvalorados.

En el caso de los hombres, debido al área en que laboran, tienen mejores condiciones en el trabajo, incluso muchos de ellos cuentan con contrato, tienen beneficios laborales y alcanzan a devengar el salario mínimo y hasta horas extras, en las mujeres es diferente, las mismas condiciones de discriminación en la legislación las invisibilizan como fuerza laboral, las relegan a un segundo plano y por ello un gran porcentaje de ellas carece de contratos de trabajo y beneficios laborales. En México, por ejemplo, datos de INEGI reflejan que nueve de cada 10 trabajadoras domésticas no cuentan con contrato de trabajo, ninguna tiene Seguridad Social, estabilidad en el empleo, acceso a la salud y derecho a antigüedad, la mayoría no tiene vacaciones y no recibe aguinaldo (INEGI, 2011).

La contratación del TDR es una forma de ahorro para la economía familiar, ya que, por una mínima cantidad como remuneración, se logra un servicio doméstico a pesar de las condiciones denigrantes y los extensos horarios que trabajan, periódicamente, se les hace creer que forman parte del núcleo familiar y que se deben sentir agradecidas por estar trabajando, aun

y cuando a muchas, no se les permite ni siquiera ingerir los alimentos que prepara para el grupo familiar.

Un grupo de población que es afectado por el TDR son las niñas, muchas de ellas son desplazadas de sus comunidades a corta edad, ya que representan un medio para genera ingresos, las niñas en la familia no son consideradas una fuerza laboral productiva como los son los niños, que a muy corta edad se integran al mercado laboral, ya sea en labores de agricultura o albañilería, entre otros. Muchas niñas a partir de los 10 años son entregadas a familiares, personas conocidas o que son recomendadas para realizar TDR, en donde reciben alimentación, un techo donde dormir, una promesa de seguir con sus estudios y un salario que es pagado a su padre o madre.

El TDR en niñas es un fenómeno que con frecuencia permanece oculto y es difícil de abordar debido a sus vínculos con los modelos sociales y culturales vigentes. En muchos países, el trabajo doméstico infantil no sólo es aceptado a nivel social y cultural, sino que es percibido de manera positiva como un tipo de trabajo no estigmatizado y preferido a otras formas de empleo, en particular para las niñas. La perpetuación de los papeles y responsabilidades tradicionalmente adjudicadas a las mujeres, dentro y fuera del hogar, así como la percepción de que el trabajo doméstico forma parte del “aprendizaje” para la edad adulta

y el matrimonio, también contribuyen a la persistencia del trabajo doméstico como una forma de trabajo infantil (OIT, 2014).

Se estima que en América Latina hay entre 17 y 19 millones de trabajadores desempeñándose en un hogar privado, que representan alrededor de 7% de la ocupación urbana regional. Para el 2000 y 2011 el número de trabajadoras domésticas aumentó en la región en 3 millones. Entre el 10% y 15% de los hogares de la región cuenta en forma estable con apoyo doméstico remunerado. Si se suma la contratación de trabajos por día o por hora, este porcentaje se incrementa de manera importante, ya que las familias de sectores medios también pueden contar con trabajo doméstico. Incluso existen familias de bajos ingresos, incluidas aquellas de las propias trabajadoras domésticas, que acuden a otras mujeres de la familia, o a vecinas para apoyar el trabajo del hogar (OIT, 2012).

Siempre en la región, 14 de cada 100 trabajadoras se desempeñan como trabajadoras del hogar. Desde el punto de vista numérico el TDR es la ocupación más importante para las mujeres en América Latina (Notas OIT, 2010).

El TDR es ni más ni menos que la extensión de tareas domésticas del hogar, las que se atribuyen a la feminidad, son carentes de cualificación, y, por lo tanto, desvalorizadas; las que son propias de los hombres, tienen

cierto nivel de cualificación que les permite ingresar al mercado laboral en mejores condiciones que las mujeres. Se espera en quienes lo realizan una lealtad extrema, entrega, amor, sacrificio, tiempo, todo a cambio de un salario, sin importar que estas personas tienen una familia, que esperan de ella todo lo que entrega en su TDR

## 2.4 MARCO LEGAL: NACIONAL E INTERNACIONAL

Lograr que se visibilicen los derechos de los/as trabajadores/as domésticos/as remunerados, es una lucha relativamente reciente. La relación estrecha que existe entre el rol doméstico y el TDR, es complejo, en tanto que devela una serie de situaciones que acontecen en el ámbito privado, en donde desarrollan su labor los/as trabajadores domésticos/as.

El TDR ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado, lo que ha llevado a situarlo como una de las actividades laborales donde se registra un mayor déficit de trabajo decente. Para enfrentar esta situación, la OIT en la 100 Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en junio de 2011 el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, por 396 votos a favor, 16 votos en contra y 63 abstenciones. Es la primera vez en la historia que los delegados de OIT aprobaron un convenio para los y las trabajadores/as domésticos.

El Convenio afirma que los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores, tienen derecho al respeto y la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en lo relativo a: a) la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Al exigir que los Miembros ratificantes respeten, promuevan y hagan realidad estos principios y derechos, el Convenio se hace eco de las obligaciones asumidas por los Estados Miembros de la OIT en el contexto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. La Recomendación número 201 es un instrumento no vinculante que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico (OIT, Convenio 189, 2011).

Honduras aún no ha ratificado el Convenio 189, pero al margen de que los gobiernos lo hagan, pueden incidir en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos. Este instrumento sirve de base para que los TDR puedan emprender la lucha por las mejores condiciones de trabajo y un salario justo, sirviendo a su vez de base para el diseño de la legislación que los protege.

En lo relacionado al respeto de los Derechos Humanos de los TDR, hombres y mujeres, están bajo la cobertura de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reza en su Artículo 1., lo siguiente:

*“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición-, y al Artículo 4 que expone: -Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas”.*

Cabe señalar que el TDR se reconoce en la actualidad como la esclavitud moderna, por las formas de explotación laboral de las que hace uso para obtener el servicio.

Otros instrumentos internacionales que fundamentan los derechos de los/as TDR y la legislación nacional que los/as protege:

a. **La Plataforma de Acción de Beijing:** la cual reconoce la importancia de la participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad. Asimismo, enfatiza

en el hecho que los derechos de la mujer son derechos humanos y que reconoce la importancia de la armonización legislativa.

**b. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW):** está convención promueve la modificación de los patrones socioculturales de las conductas de hombres y mujeres, que fomentan las relaciones desiguales de poder, aborda la trata de personas, promueve el trabajo y salario igualitario y el derecho a la salud.

**c. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Belém Do Pará):** reconoce que la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; y que la misma es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones.

**d. El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños (Protocolo de Palermo):** reconoce la importancia de prevenir la Trata de Personas, especialmente en mujeres y niños/as, quienes se ven más afectados/

as por diferentes modalidades vinculados a la esclavitud sexual y laboral.

**e. Convenio 169 de la OIT, de los Pueblos Indígenas y Tribales:** expone que los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación que deberán aplicarse a hombres y mujeres de esos pueblos sin diferencia. Asimismo, los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general, evitando la discriminación, especialmente en los relativo al acceso a empleo, remuneración igual por trabajo de igual valor, asistencia médica, seguridad social, entre otros.

**f. Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil:** expone la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que abarca entre otras: a) todas las formas de esclavitud o

las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; y b) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

La legislación nacional debe responder a las convenciones y convenios internacionales de protección del TDR y los Derechos Humanos de quienes realizan el trabajo. En Honduras se ven regulados sus derechos en el Código del Trabajo, y aunque no asegura un trabajo digno y un salario justo, contribuye a regular ciertos aspectos en el TDR que anteriormente no estaban contemplado.

El Título III. Trabajo sujeto a regímenes especiales, el Capítulo I, regula el trabajo de las mujeres y los menores de edad, en el cual disponen, que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. También establece en el Artículo 128 la prohibición a menores que no hayan cumplido dieciséis (16) años y las mujeres no podrán desempeñar las labores que se encuentren tipificados en el Código del Trabajo, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad

señalen como insalubres o peligrosas, y prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de dieciséis (16) años.

El Capítulo II, especifica las regulaciones del TDR que se reconoce como Trabajo de los Servidores Domésticos, y lo define en su Artículo 149, como el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí sólo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella, delega en el mismo artículo que los que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

EL Artículo 151 del mismo código describe las labores a desarrollar en el TDR entre los que se encuentran las amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole. El Artículo 153 expone sobre el derecho a recibir un salario, alimentación de calidad corriente y habitación, pero no especifica el salario que devengará. Otras medidas están relacionadas al período de prueba, a la terminación de la relación laboral y cálculo de prestaciones.

Regula asimismo las horas de descanso por día que son de 10 horas, ocho continuas y dos de descanso alterno, también tiene la oportunidad de estudiar en jornada nocturna, el

derecho de los patronos a solicitar un certificado de buena salud, extendido por médicos que laboren en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

Otras leyes que protegen la integridad del TDR en Honduras, son la Ley contra la Trata de Personas, el Código de la Niñez y Adolescencia que regula el trabajo infantil, y el Código Penal en materia de delitos contra la vida e integridad corporal, que expone las penas relativas violencia contra hombres y mujeres, en los que respecta a lesiones, Femicidios, homicidios y abuso

sexual. Sin embargo, el mismo Código Penal que puede ser una herramienta de protección, cuenta en el Artículo 225 inciso 1, que aumenta las penas a un tercio en caso de hurto, sin medir la desprotección en la que la TDR se encuentra.

Sin embargo, a pesar de que existe legislación que protege los derechos humanos y que medianamente logra regular el TDR, las condiciones de trabajo no están precisamente fundamentadas en los preceptos del Convenio 189 relativos al tener un trabajo digno y un salario justo.

## EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL MUNICIPIO DEL DISTRITO CENTRAL- FRANCISCO MORAZÁN

En el contexto hondureño, los y las trabajadoras/as domésticos/as son las personas que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular. Los y las trabajadoras/as domésticos/as pueden trabajar a tiempo parcial, a tiempo completo o por horas, y pueden residir en el hogar para el que trabajan o fuera de él.

La insuficiencia de ingresos en el hogar, el incremento de madres solteras o jefas de hogar ha motivado a las mujeres a salir del ámbito privado a realizar el trabajo doméstico, para prestar servicios fuera del hogar a cambio de una remuneración.

Este apartado, presenta los principales hallazgos sobre la situación del TDR en el Distrito Central, cuáles son las oportunidades que los/as trabajadoras/as domésticos/as tienen para su desarrollo, la realidad que viven las mujeres, cómo se encuentran en materia de Derechos Humanos, así como, los avances en materia legislativa, y los desafíos que enfrenta en vías de contar con un trabajo digno y un salario justo.

### 3.1 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS Y LAS TRABAJADORES DOMÉSTICOS REMUNERADOS EN EL DISTRITO CENTRAL

El Instituto Nacional de Estadística de Honduras (INE) define el Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) como todas las labores que pueden incluir tareas como: limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, ancianos u otros miembros enfermos de la familia. Trabajar como jardineros, vigilantes o chóferes de las familias e incluso si se ocupan de las mascotas del hogar.

Estudios realizados en diversos contextos geográficos muestran que el TDR constituye un fenómeno predominantemente femenino y urbano. Para entender este fenómeno en el municipio del Distrito Central, es imprescindible identificar las características sociodemográficas de la población que se dedica a este tipo de labor.

#### 3.1.1 Población de trabajadores domésticos remunerados en el MDC

Según datos del INE, en 2018 en el Distrito Central el trabajo doméstico remunerado representó el 5% del total

de población ocupada y el 8.2% del total de población asalariada, en este último caso, en valores absolutos los y las TDR en el MDC ascendieron a 24,040 personas quienes representa el 18% de los TDR a nivel nacional.

En el período de tiempo de 2001 al 2018 se observan ligeros cambios en la evolución del peso porcentual del TDR, los porcentajes se movieron entre 6.3% y 8.2% (Gráfico N° 1), estos valores fueron fluctuantes a lo largo del período observado, lo que puede estar relacionado con los cambios que se presentan en el mercado laboral sobre todo en el caso de las mujeres, pues muchas de ellas se han incorporado fuertemente a los trabajos de la industria maquiladora, incluso la migración interna en el país se desplaza a ciudades con fuerte componente de este tipo de industria, esta población deja atrás sus hijos/as usualmente a cargo de familiares y utiliza su salario para contribuir al sostenimiento y crianza de los mismos.

Sin embargo, cabe agregar, que la fluctuación que existe en el porcentaje de las TDR, del 2012 al 2018 (4.5 a 8.2%), puede estar también relacionado al desplazamiento de la mano de obra femenina, por masculina, debido a que algunas empresas maquiladoras, se ven afectadas por las ausencias en casos de embarazos, enfermedades de los hijos/as y los períodos menstruales, la ausencia de

oportunidades en el mercado formal de la economía obliga a las mujeres, a ingresar al TDR. Aunque tampoco se descarta un subregistro del TDR debido al estigma que hay y el cautiverio que sufren por laborar en el ámbito privado.

*“No hay un registro exacto de cuántas trabajadoras domésticas hay en Honduras, el INE en los últimos datos que sacó en el 2018, dice que hay alrededor de 134 mil, pero para mí que hay un subregistro”.*

Miriam Suazo, coordinadora de proyectos del CEM-H, mayo 2019.

*“Sobre nuestra investigación, realmente lo que las compañeras hicieron fue ir a hacer un trabajo de puerta en puerta. Hubo quienes les abrieron muy amables, pero también tuvieron gente que les detenían la encuesta, porque los patrones o patronas las metían violentamente y les decían: ustedes no vengán a alterar aquí a las personas”.*

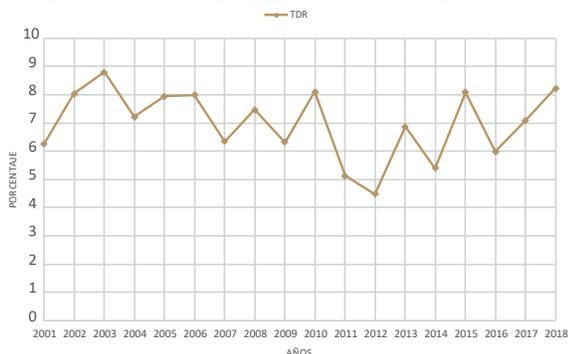
*Lisa Aguilar, investigadora CEM-H, mayo 2019<sup>4</sup>.*

Las TDR que trabajan en el MDC no son necesariamente de Francisco Morazán, muchas de ellas proceden de diferentes departamentos del país, existe el concepto para el empleador

---

4 Resultados del Estudio sobre la situación actual de las trabajadoras domésticas remuneradas en cinco ciudades de Honduras, 2019.

**Gráfico N°1** Distrito Central: peso porcentual del TDR respecto a la población asalariada, 2001 - 2018



Fuente: elaboración propia MDD en base a datos de la EPHPM, INE 2001-2018

que es mejor contar con una muchacha joven que no sepa nada para amoldarla a su forma de ser, pero también existe el hecho que al no conocer Tegucigalpa se mantienen en cautiverio y explotadas.

*“Las que traen de las comunidades que las ponen a estudiar, las van a dejar y las van a traer, y eso lo hacen por el control, lo hacen para controlar los tiempos, por ejemplo, las que salen a las tres de la tarde, entonces que pasa, una que es de Lepaera dice que las compañeras las invitan a tomar un café, pero que no va porque no conoce, solo ha visto la calle que va de la Miraflores al Reyes Irene”.*

Miriam Suazo, coordinadora de proyectos del CEM-H, mayo 2019.

En el caso particular de la TDR que integran la Red, el componente migra-

torio entre el TDR está presente. De las participantes en los grupos focales solamente nueve (equivalente a 19%) habitan el MDC, el resto son procedentes de los municipios de Ojojona y Santa Ana en Francisco Morazán, en El Porvenir, Cantarranas, Lepaterique y San Antonio de Oriente en Francisco Morazán y Choluteca.

Del proyecto Reyes Irene, y del Instituto Salesiano María Auxiliadora las TDR proceden de los departamentos de El Paraíso, Choluteca, Intibucá, Comayagua, La Paz, Olancho, este último es el único que no presentó TDR en el MDC.

*“Hay muchas compañeras que vienen de afuera como Santa Ana, Tatumbula, Ojona, compañeras que no viven en la ciudad varias de ellas, este tema tiene que ver mucho con migración, es un eje muy fuerte, y la mayoría son migrantes, o hijas*

*de mujeres migrantes que migraron por trabajo, como el TDR, tiene que ver con que no encuentran en qué trabajar”.*

Melissa Cardoza, feminista autónoma,  
mayo 2019.

*“Yo trabajo como TDR desde los 17 años, soy de Talanga, me vine de allá y en el trabajo de ahora tengo ya siete años. Ahora vivo en Tegucigalpa tranquilamente”.*

Entrevista con TDR del Instituto Hondureño de Educación por radio (IHER),  
junio 2019.

*“Hay que reconocer también, que el mayor grupo poblacional de mujeres se ubican en San Pedro Sula y en Tegucigalpa, porque son las ciudades de progreso y desarrollo que facilitan mejores salarios y mejores condiciones laborales, o más apuestas o más oportunidades laborales. Así que, lo que sí pudimos identificar es que la mayoría de población de trabajadoras domésticas remuneradas pertenecen a la zona de Intibucá, a las comunidades de esta, a las zonas rurales. La otra parte es de Choluteca”.*

Lisa Aguilar, investigadora CEM-H  
mayo 2019.

### **3.1.2 Sexo de la población que labora como TDR**

El TDR a nivel de América Latina tiene un predominio femenino, la OIT (2010), considera que tradicionalmente el trabajo doméstico ha sido la puerta de entrada al mercado laboral sobre todo para personas que cuentan con poca educación, escasa experiencia laboral y carencia de redes sociales, al respecto, Honduras no es la excepción.

En el caso del MDC hay mayor número de mujeres como TDR, las cuales para 2018 representaron el 92.2%, por su parte los hombres alcanzan el 7.8% (Cuadro N° 1). Esta enorme brecha obedece a patrones de género, pues la actividad propiamente doméstica ha sido asignada a las mujeres, y los hombres que se integran a ese rubro, lo realizan en los roles socialmente impuestos para ellos, con un alto reconocimiento sobre sus jornadas de trabajo, contrario al trabajo que realizan las mujeres:

*¿Los hombres son trabajadores domésticos?, pero en ese sentido, jardinería, pueden trabajar dentro de casa, pero no el trabajo doméstico propiamente dicho, o el que realizan las mujeres.*

Melissa Cardoza, feminista autónoma,  
mayo 2019.

*“Otros que deberían ser considerados en el trabajo doméstico de hombres son los vigilantes privados,*

*no de empresas que están también en una nebulosa que no son ni de aquí ni de allá, pero que deberían entrar en el trabajo doméstico. Otras áreas de trabajo son la jardinería, los choferes y los cocineros privados que trabajan en la casa”.*

Ana Tablada, Coordinadora para Honduras, del proyecto “Regional, igual valor, iguales Derechos”. CARE Internacional, junio 2019.

El hombre no ha sido categorizado para desarrollar la labor doméstica de casa propiamente dicho, y aunque lo hicieran, muy difícilmente son aceptados en los hogares, ya que no son considerados aptos para ese desempeño, están bajo la sospecha de posibles abusos físicos o sexuales contra los niños/as o niñas que podrían estar bajo su cuidado, o son discriminados por una sociedad homofóbica.

*“Recientemente me escribió un hombre y me dijo –hola soy hombre, soy gay y puedo hacer todo lo que una mujer hace en una casa-. Yo no tengo problemas con colocarlo a él, la cosa está en que nosotros no podemos, el empleador tendría que aceptarlo, lo que nosotros hacemos es de intermediarios, pero el 100% de los empleadores nos piden mujeres para el trabajo doméstico en el caso nuestro, no nos aceptan hombres”.*

Noé Banegas, Gerente Ángeles para tu hogar.

La construcción de la cultura patriarcal, establece claramente que el poder está en manos de los hombres, ellos son quienes se desarrollan en todas las áreas y controlan los espacios públicos, las mujeres se encuentran en el ámbito privado donde se socializan para administrar su casa, desarrollando las habilidades domésticas, trasgredir la norma, es romper con el sistema, esta barrera es una limitante para que las mujeres ingresen a un mercado laboral más competitivo, y para que los hombres se incorporen a este tipo de labor, pero de igual manera, responde a la segregación del mercado laboral que se refleja sobre todo en la diferencia de ingresos que perciben hombres y mujeres.

**Cuadro N°1** Distrito Central: sexo de la población empleada como TDR, 2018

Sexo	TDR	
	Casos	Porcentaje
Hombre	1,866	7.8
Mujer	22,174	92.2
Total	24,040	100.0

Fuente: elaboración propia MDD en base a datos de la EPHPM, INE 2018

El TDR sale de lo privado como trabajo doméstico, para ingresar a lo público, pero en un ámbito privado, en donde es igualmente invisibilizado y discriminado, solo que, quienes los desarrollan, perciben una remuneración, que no necesariamente responde a toda la labor que realizan.

### 3.1.3 Rango de edad de la población que labora en el servicio doméstico remunerado

La edad es un indicador importante en Demografía, permite identificar diferencias poblacionales. En el caso particular del TDR los datos estadísticos reflejan diferencias de edad en la distribución de hombres y mujeres en esta ocupación.

En general, de acuerdo a los datos del INE, se puede decir que la participación de las mujeres como TDR en el MDC inicia a temprana edad, se identificó 11% de jóvenes entre 15 a 18 años, en valores absolutos estas jóvenes representaron 2,426 personas de este total 933 eran menores de 18 años (entre 15 y 17 años), es decir 38%, en otras palabras, este porcentaje estaría evidenciando trabajo infantil<sup>5</sup>. Aunque los datos no registran menores de 15 años, no se puede asegurar que no existan, ya que muchas se incorporan al trabajo doméstico bajo promesas de desarrollo que en su mayoría o no son cumplidas o si se cumplen, es bajo una explotación extrema.

*“En el estudio detectamos que en Intibucá hay muchas niñas de 12, 13 o 14 años cuidando niños, lavando ropa, niñas cuidando*

*niñas y lo hacen para ayudar a la familia, y eso se está dando en muchos lugares y están trabajando desde las cinco de la mañana”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

El trabajo infantil conlleva sus riesgos, la OIT (2011), identifica ocho tipos de peligros potenciales en el trabajo infantil: largas hora de trabajo, trabajo físico pesado no acorde a la edad, abuso físico y emocional, abuso sexual, deficientes condiciones de vida, salarios bajos o en especie, falta de oportunidades educativas, y para el desarrollo emocional y social.

A pesar de ello, y de la responsabilidad que tiene el Estado de asegurar la educación a los y las niñas, muchas de ellas, están siendo explotados y mantenidas en cautiverio, invisibilizadas para la sociedad y las estadísticas, internadas en hogares donde además sufren violencia psicológica y muchas veces sexual, y cuando a su corta edad no pueden cumplir con su rol, las desechan.

*“Fíjese que, en sí, sí he tenido problemas, con lo de la niña, cuando estaba pequeña, sí. Porque no sabía manejarlo, era como una niña cuidando otra niña. En-*

---

5 El trabajo infantil es toda actividad económica realizada por niños y niñas que están por debajo de la edad mínima permitida por la legislación nacional, además por lo general el trabajo infantil interfiere con su educación y se realiza en ambiente peligrosos o riesgosos que afectan su desarrollo psicológico, físico, social y moral.

tonces era bastante complicado. En el momento hasta me corrieron, me dijeron que no podía cuidar niñas”.

TDR de la Red de TDR, mayo 2019.

“Más que todo son las menores de edad, porque las traen de sus lugares de zonas rurales y las retiran de sus familias porque cuando están en la urbanidad, por desconocer y todo esto pareciera que las jóvenes están en una actividad clandestina o de secuestro”.

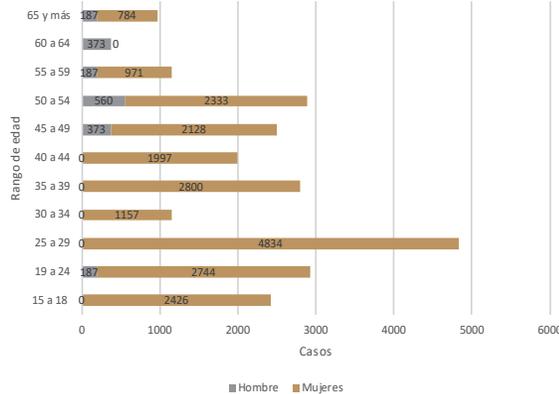
TDR de la Red de TDR, mayo 2019.

Para los rangos superiores a 18 años se observa que en el caso de las mujeres el porcentaje acumulado alcanza el 81% entre las edades de

19 a 54 años, la mayor frecuencia de casos se observa entre jóvenes de 25-29 años con 22%, por el contrario, para los hombres sus porcentajes acumulados se acentúan a partir de los 45 años hasta 65 y más, alcanzando el 90% (Gráfico N° 2).

Estos datos pueden estar relacionados al hecho que las mujeres con edades de 25 a 29 años, tienen mayor experiencia en el TDR, y mayor responsabilidad en el cuidado de los/as niñas, manejo de una casa y energía; en el caso de los hombres, se puede considerar que participaban anteriormente de un mercado laboral en ocupaciones como la albañilería, agricultura u otros rubros que implican mucho esfuerzo físico, y debido a la edad y desgaste físico, podrían estar ingresando en el TDR como choferes, vigilantes o jardineros de casa.

**Gráfico N°2** Distrito Central: población que labora en el TDR, según sexo y rango de edad 2018



Fuente: elaboración propia MDD en base a datos de la EPHPM, INE 2018.

Aunque en el estudio desarrollado por CEM-H relacionado a la situación de la TDR se refleja que son las mujeres mayores de 45 años las que apuestan al TDR, existe un gran número de mujeres menores de 30 años que lo realizan, y muchas de ellas andan en busca de agenciarse un medio para mantener a su familia o poder estudiar o desarrollarse en otras áreas y salir del TDR.

En los grupos focales se pudo observar que existe un gran porcentaje de mujeres TDR que están estudiando especialmente entre edades de 15 a 29 años, muchas de ellas trabajan con el fin de poder concluir sus estudios.

Entre las trabajadoras de la Red hay un predominio de mujeres con 35 años y más. Estos datos refuerzan el hecho que existe un subregistro importante sobre el TDR que impacta en el recono-

cimiento del TDR de la economía nacional y en el diseño de políticas públicas.

### 3.1.4 Estado conyugal de los y las TDR en el MDC

Otro dato de importancia sobre la situación de los/as TDR y presentado por INE en la EPHPM es el estado civil. Al observar los porcentajes desagregados por sexo en el caso de los hombres 40% declararon estar casados y 30% están en unión libre, en cambio para las mujeres 72% están solteras, 9.2% casadas y 11.1% en unión libre (Cuadro N° 3). Los datos podrían indicar que el total de hombres dedicados a TDR que cuentan con parejas, son jefes de hogar, sobre las mujeres, solo el 20% tendría esta categoría.

De acuerdo con el INE, Jefe de Hogar es la persona a quien los demás

**Cuadro N°2** Distrito Central: TDR que participaron en grupos focales según rangos de edad

Rangos de Edad	Red de TDR		Proyecto Reyes Irene		Instituto Salesiano María Auxiliadora	
	N°	%	N°	%	N°	%
15 a 18	-	-	4	26.6	3	15.8
19 a 24	1	7.7	9	60	14	73.7
25 a 29	-	-	2	13.4	2	10.5
30 a 34	1	7.6	-	-	-	-
35 a 39	4	31	-	-	-	-
40 a 44	3	23	-	-	-	-
45 a 49	2	15.3	-	-	-	-
50 a 54	-	-	-	-	-	-
54 a 59	-	-	-	-	-	-
60 a 64	2	15.3	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia MDD en base a datos obtenidos en los grupos focales, junio 2019.

miembros del hogar reconocen como tal, independientemente de su sexo, contribución a la economía familiar y que ejerce autoridad para tomar decisiones que afecten o mejoren al grupo (INE, 2015). Sustentar un análisis de jefatura de hogar sobre la base de la definición del INE, no permite visibilizar el aporte de las mujeres en los hogares, empezando por el lenguaje género masculino que sesga la responsabilidad hacia los hombres. Además, el hecho que una mujer no esté casada no implica que no tenga una familia y sean jefa de hogar muchas de ellas tienen hogares constituidos por sus hijos/as y progenitores que ellas lideran, por lo que son jefas de hogar, pero no es reconocido en la misma familia, ese es el caso de una TDR de la Red quien habita con su madre, quien también labora como TDR.

*“Viven tres hermanas en mi casa, mejor dicho, en la casa de mi mamá vivo, tengo ocho hijos, tres hijos están algo grandes, incluso uno ya va a la universidad. Los otros están en el colegio y en la mañana se quedan los dos pequeñitos con mi hermana porque los otros quedan distribuidos en las escuelas y el colegio”.*

TDR de la Red de TDR,  
mayo 2019.

*“Me tocó trabajar porque estuve casada y me separé y necesitaba trabajar. Yo vivo sola con mis hijos, mi hermana me los cuida*

*cuando salgo a trabajar, yo alquilo un cuarto a la par del de ella. El papá de los niños me pasa, pero cuando quiere, yo a veces no lo veo, y me llama y me dice –hoy no puedo darle y no me da–”.*

TDR del Proyecto Reyes Irene,  
junio 2019.

En los grupos focales con las TDR de la Red de TDR, el Instituto Salesiano María Auxiliadora y el Proyecto Reyes Irene, se pudo observar que, de un total de 47 mujeres, solamente el 19% refirió tener pareja ya sea en unión libre o casadas. Sin embargo, el 34% tiene hijos e hijas, y tienen un hogar constituido con sus familias extendidas, en muchos de los casos ellas aportan el mayor porcentaje del dinero para el sostenimiento de las necesidades económicas y aunque no permanezcan en el hogar todo el día debido a sus funciones, son jefas de hogar no reconocidas.

De las mujeres TDR en los grupos focales un 36% dijo tener hijos/as, son las mujeres mayores de 22 años las que ya asumen la responsabilidad de la maternidad, la mayoría de ellas forman parte de Red de TDR y muchas de ellas tienen de cinco a ocho hijos/as. Las menores de 21 no tienen niños/as.

Las mujeres TDR al contar con familia extendida, que no solo la integran sus hijos/as, tienen en muchos casos, un mayor gasto, pero en otros casos un apoyo, en el caso de las miembros de la

**Cuadro N°3 Distrito Central: estado conyugal de los y las TDR, 2018**

Estado conyugal	Total		Sexo			
	Casos	Porcentaje	Hombre		Mujer	
			Casos	Porcentaje	Casos	Porcentaje
Casado	2,781	11.6	747	40.0	2,034	9.2
Viudo	374	1.6	187	10.0	187	0.8
Separado	1,531	6.4	0	0.0	1,531	6.9
Soltero	16,331	67.9	373	20.0	15,958	72.0
Union Libre	3,024	12.6	560	30.0	2,464	11.1
<b>Total</b>	<b>24,041</b>	<b>100.0</b>	<b>1,867</b>	<b>100.0</b>	<b>22,174</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia MDD en base a datos de la EPHPM, INE 2018.

Red, son sus vecinas las que –les echan un ojo- a sus hijos/as cuando ellas salen a trabajar, ya que los dejan en sus casas solos o al cuidado de los hermanos/as mayores. Otras viven con sus madres que también son TDR y alternan el cuidado.

En lo que respecta a las seis madres que estudian en el Proyecto Reyes Irene e Instituto Salesiano María Auxiliadora, cinco de ellas trabajan con dormida adentro y una con dormida afuera, ellas reciben el apoyo de sus familiares a quienes les envían dinero para los gastos familiares.

### 3.2 El TDR y las oportunidades de desarrollo

Una de las aspiraciones de las TDR que se encuentran en los centros de estudio a distancia en el MDC, es precisamente, salir del TDR. El nivel educativo puede ser un determinante que condicione a las personas a dedicarse o no al TDR, un gran porcentaje de las

personas que se dedican a esta ocupación provienen de un entorno de pobreza y exclusión social lo que limita en gran medida sus logros educativos.

En este caso, el empleo doméstico es una posibilidad laboral para las personas que no han estudiado formalmente, permitiendo generar ingresos y un desarrollo vital en términos económicos.

*“El empleo doméstico es la única entrada que tienen muchas mujeres para insertarse en el mercado laboral porque es lo que saben hacer, o cuidan niños, o hace venden comida o limpian casa porque eso es lo que saben hacer”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

*“Si, sacando otra carrera si podemos trabajar en otra cosa, eso es lo que buscamos cuando estudiamos no seguir como TDR, aquí aprendemos hasta un oficio y tene-*

*mos un arma para trabajar en otras cosas”.*

Grupo Focal de TDR, Instituto Salesiano  
María Auxiliadora,  
junio 2019.

Aun cuando en los últimos años el nivel educativo de los y las TDR se ha incrementado, de manera global sus niveles de escolaridad se encuentran por debajo del promedio de la población ocupada. La opción de estudiar implica factor tiempo y dinero, aunque sea a distancia, esos son obstáculos sobre todo para ellas, y también el hecho de que las adoctrinan para creer que no les sirve de nada estudiar, o que nos les permiten hacerlos en los trabajos.

*“Yo me tengo que acostar a las diez de la noche, porque tengo que esperar al hijo que viene de la universidad o que salió, y empiezo a estudiar a las diez de la noche, entonces me prohibieron porque dicen que por mi culpa es que les aumentó la luz estudiando, y solo uso un foco y me lo deducen del sueldo, y decidí estudiar con candela y me duermo, me quedo con los cuadernos”.*

TDR de la Red de TDR,  
mayo 2019.

*“No tenía dinero, aparte mi mamá se murió cuando yo tenía 10 años y toda la carga era para mi hermana, entonces decidí traba-*

*jar para ayudarme y poder estudiar también”.*

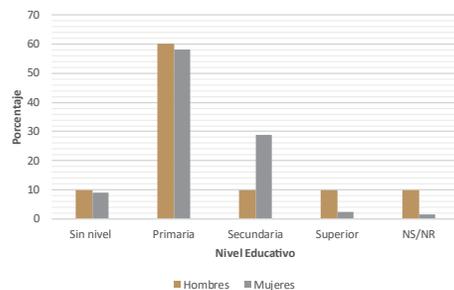
Entrevista TDR, Proyecto Reyes Irene,  
junio 2019.

*“A nosotras nos dicen, para que vas a estudiar, si sos bruta, no necesitas estudiar si siempre vas a hacer esto”.*

Grupo focal Proyecto Reyes Irene,  
junio 2019.

De manera general en la categoría: sin nivel y educación primaria no se observan diferencias sustanciales entre hombres y mujeres, en cambio para el nivel de educación media, las mujeres superan a los hombres en 18.7 pp, pero la situación es inversa para el nivel de educación superior donde los hombres superan en 7.5 pp a las mujeres (Gráfico N° 3).

**Gráfico N°3** Distrito Central: nivel educativo de los y las TDR, 2018



Fuente: elaboración propia MDD en base a datos de la EPHPM, INE 2018.

### 3.2.1 Educación a distancia

La nueva modalidad alternativa de educación para el desarrollo educativo dirigido las y los TDR, es la educación a distancia la cual es ofrecida en las modalidades de educación básica y diversificada, inclusive en la primaria por madurez. De las instituciones identificadas, dos de ellas son exclusivas para mujeres, lo que puede estar contribuyendo a que un mayor número mujeres en relación con los hombres concluyan la secundaria.

En el MDC se encuentran varias iniciativas que brindan educación a distancia para realizar estudio básico hasta diversificado, como es el caso del Proyecto Reyes Irene, el Instituto Salesiano María Auxiliadora e IHER.

#### a. **Proyecto Reyes Irene**

Este proyecto inicio en el año 2001 con el tema del trabajo infantil, con el apoyo de Save the Children Reino Unido, para ello hubo un asocio con “Amigos de los Niños” de Sor María Rosa, el propósito era apoyar a la trabajadora doméstica y que tuviera otras oportunidades de trabajo. Sin embargo, al iniciar el proyecto carecía de atractivo para las jóvenes en tanto que solo brindaba formación humana y sobre empleabilidad

*“Aunque tenemos la currícula que incluye Salud Sexual Reproductiva, Derechos de la Niñez y*

*Adolescencia, pero la gente no se interesa en eso, entonces el gancho fue abrir el instituto e iniciamos con el IHER, pero en el 2011 pedimos a la Secretaría que nos permitiera fungir como instituto”.*

Lilian Matute, trabajadora social Proyecto Reyes Irene, junio 2019.

Para cubrir las necesidades de educación y formar en derechos a las TDR, realizaron la alianza con IHER para la emisión de diplomas de educación formal, contratando el personal especializado que requería para el desarrollo de la currícula establecida por la Secretaría de Educación, cumpliendo de esta forma con los requisitos de ley.

*“Los docentes tienen título docente, pero el plus es que las muchachas salen con otra formación que les ayuda con la parte laboral, y en las empresas donde trabajan dicen que lo que más les ha ayudado es la formación humana”.*

Lilian Matute, trabajadora social, Proyecto Reyes Irene, junio 2019.

En el Reyes Irene la modalidad es a distancia con clases presenciales los fines de semana de siete de la mañana a 3:30 de la tarde, o en día de semana de lunes a jueves en diferente horario, manteniendo la flexibilidad del caso debido a los trabajos que ellas realizan, ya sea

como TDR durmiendo fuera o dentro de la casa, haciendo tortillas o apoyando a sus madres en emprendimientos.

Cuando una participante no asiste a clases hay una persona que la está llamando para ver qué pasa, además de monitorear la asistencia se les brinda reforzamiento para ponerlas al día. La deserción es baja, en el 2018 fue de 3.1, de acuerdo con lo expuesto por Matute, hay años que no hay. Sobre la reprobación han tenido de jóvenes que han migrado y al no retirarse, aparecen como reprobadas, e l año pasado hubo ocho.



*Estudiantes del Proyecto Reyes Irene, TDR que estudian a distancia.*



*Mural con la oferta de servicios del instituto.*

El proyecto atiende un total de 245 niñas ya sea en el tercer nivel de educación básica, o los bachilleratos técnicos profesionales en Contaduría y Finanzas, Informática, Salud y en Ciencias y Humanidades, solo atiende esa cantidad porque esa es la capacidad, otros años refieren que han tenido hasta 400, pero no logran brindar una atención con calidad y calidez. Con el número planificado de mujeres tienen una atención personalizada y logran incentivarlas para continuar hasta lograr una carrera universitaria.

*“Tantas chicas, ni la abogada, ni la doctora, ni yo podemos atenderlas, este es el que nos conviene para ser mejor”.*

Lilian Matute, Proyecto Reyes Irene, junio 2019.

*“La idea es seguir estudiando, me gusta enfermería, quiero hacer un bachillerato en salud”.*

TDR del Proyecto Reyes Irene, junio 2019.

Para los años 2017 y 2018, el Reyes Irene atendió un total de 532 niñas/mujeres. Los datos desagregados por edad que se encuentran en el Cuadro N° 4, relativo a las atenciones que brindan, indican que hay 18 niñas menores de 14 años que se encuentran desarrollando TDR, y que entre las que estudian, prevalecen

las edades de 15 a 19 años. De las personas atendidas en ambos años 391 tienen la secundaria incompleta y 141 concluyeron la secundaria.

**Cuadro N°4** Distrito Central: número de personas atendidas en el Proyecto Reyes Irene

Rangos de edad	Mujeres	
	2017	2018
10 – 14	8	10
15 – 19	194	185
20 – 24	70	38
25 – 29	15	12
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>245</b>

*Fuente: elaboración propia MDD en base a datos del Proyecto Reyes Irene, 2017-2018.*

Dado que es un proyecto, la estructura organizativa del Reyes Irene permite brindar a las mujeres que participan, asistencia financiera y una educación integral que no solo esté relacionada a las materias oficiales, si no, a desarrollar habilidades para la vida con un enfoque de género y de Derechos Humanos.

Desde el ingreso de las instalaciones se pueden observar una serie de murales informativos que permiten reforzar los conocimientos que imparten como parte de la formación humana, misma que son de vital importancia para poder exigir un trato digno en sus trabajos.

**b. Instituto Salesiano María Auxiliadora**

Este instituto al igual que el Reyes Irene solo atiende mujeres, a quienes les ofrecen formación desde primaria, ya que en la experiencia que han tenido, han detectado jóvenes que no saben leer, por lo que se les inicia con la alfabetización, para luego continuar con sus estudios básicos, tienen además el tercer ciclo básico y luego bachillerato.

Se brindan talleres vocacionales sobre cocina, computación, panadería, belleza y corte y confección, ya que consideran que no todas las usuarias van a aspirar a tener un bachillerato o un título en la universidad, entonces las integran a los talleres para darles herramientas que es permitan sobrevivir.

Las estudiantes realizan un pago simbólico para recibir la formación que brindan, ya que su mantenimiento implica un costo alto, y el instituto otorga una parte del pago mediante beca, esta es una modalidad a distancia con clases presenciales que realizan todos los domingos.

Para la formación de las jóvenes, se contratan personas especialistas en sus áreas, así como para reforzar los conocimiento y habilidades de las estudiantes, además, participan profesionales que les dan charlas sobre varios temas, incluyendo la autoestima.

De acuerdo con lo expuesto por Sor Julia Sánchez, los temas: Derechos Humanos, Derechos de las Mujeres, Salud Sexual y Reproductiva van implícitos en los talleres que brindan, promoviendo el respeto a su dignidad, porque son mujeres y por el respeto a sí misma, y además, se brinda formación espiritual.

La educación integral está basada en los fundadores Don Bosco y Madre María Dominga Mazzarello quienes lucharon porque las jóvenes fueran personas felices y realizadas en toda su plenitud, en la parte emocional, en la parte intelectual y como agente de cambio en la parte laboral, contribuyen a que la joven pueda satisfacer su necesidad de conocimiento para poder integrarse al mercado laboral y también al mismo tiempo de valorarse a sí misma.

*“Las formamos en el sentido de que tienen que descubrir su vida, damos formación todos los días que tienen clases al inicio de la jornada, sobre cuestionar el sentido de la vida, para ver ¿para qué estoy hecha?, si para la vida del matrimonio, para la vida religiosa o para la vida de soltería donde puede dar servicio a la vocación, pero al mismo tiempo, para que soy llamada, si a través de un taller me formo para algo, soy útil para la sociedad o en alguna carrera universitaria”.*

Sor Julia Sánchez, Coordinadora del Oratorio de los domingos Instituto Salesiano María Auxiliadora, junio 2019.

Como metodología para lograr que las jóvenes continúen y concluyan sus estudios, se les brinda apoyo en tutorías, y aunque no cuentan con una oficina de Consejería específica para los domingos, si necesita que las escuchen Sor Julia brinda acompañamiento, ya que han detectado que muchas veces el problema de rendimiento académico de la alumna puede ser emocional.



*Estudiantes a distancia del Instituto Salesiano María Auxiliadora, que trabajan como TDR, participando en el Grupo Focal de la investigación “Situación de la TDR en el MDC”.*

### **c. Instituto Hondureño de Educación por Radio (IHER)**

El IHER es un programa educativo para hombres y mujeres de escasos recursos económicos, que se desarrolla a distancia con un día a la semana presencial, tiempo que se utiliza para repasar contenidos y despejar dudas de los/as participantes, la modalidad se acompaña con formación por radio que es monitoreada por el/a alumno/a. Brindan las clases de educación básica que contempla el Currículo Nacional Básico, y en diversificado cuentan con bachillerato en Administración de Empresas, Contaduría y Finanzas, Nutrición y Humanidades.

La formación carece de un módulo de Derechos Humanos, lo que estudian es la información general que forma parte de la currícula. Esta institución no brinda formación exclusiva para TDR, por lo que, al momento de la inscripción, no registran, ni preguntan en qué trabajan.

A pesar de que es una modalidad creada para dar oportunidad a personas que se encuentran en un mercado laboral con horarios complejos, si los/as estudiantes no asisten, no los monitorean, ni les brindan tutorías para que puedan ponerse al día, únicamente le autorizan la entrega de las tareas que han dejado pendientes debido a la inasistencia, a pesar de que reconocen que eso impacta en su economía y su rendimiento.

*“Cuando pierden la clase ellos traen una excusa y nosotros después con la excusa les damos la oportunidad de entregar la tarea, pero vienen firmado por el jefe, pero no les damos tutorías, ellos tienen que buscar por su lado”.*

Elsa Cárdenas, Pedagoga de IHER,  
junio 2019

La ventaja del IHER es que cuentan centros en todo el país, lo que facilita los traslados a las personas que salen del trabajo para buscar en otra zona del país. Sin embargo, al carecer de una formación humanista, no permite que ni el personal docente, ni el estudiantado identifique las violaciones a los derechos que sufren en el ámbito laboral, sobre todo, entre las y los TDR, y en el discurso, existe una tendencia a minimizar el impacto de la discriminación a TDR por parte del empleador.

*“Nosotros les preguntamos en qué trabajan y no dicen, y los que han venido, dicen que -sí mi jefa me trata bien-, y se sienten satisfechos, no dicen que no les dan la oportunidad, solo que si la jefa sale no pueden venir, pero siempre los jefes los tratan bien (...). Que hay patronos que no les dan la oportunidad, ellos buscan solo un día, los que vienen el sábado vienen solo un día, y a veces no les brindan la oportunidad, los patronos dicen, lo necesitamos ese*

*día y no se presentan a clases así que pierden esa tutoría”.*

Elsa Cárdenas, IHER, junio 2019.

*“Yo entiendo que discriminar a una persona, es que tenga un defecto y discriminarla, y hablar mal de ella sin que ella sepa la verdad y todo eso. No, no sé qué es trabajo digno”.*

TDR de IHER, junio de 2019

La trabajadora social de IHER define el TDR como aquellas personas que trabajan en casa, y que no tienen todas las prebendas que el gobierno da a otras instituciones privadas como décimo cuarto, aguinaldo seguro, y que ganan un porcentaje menor del salario mínimo. Asimismo, afirma que las muchachas trabajadoras domésticas que llegan a la institución refieren no estar discriminadas, ni maltratadas, a la par que reconoce que no son bien pagadas. Declaraciones como estas, dejan entrever la baja sensibilización que existe sobre el tema en los centros educativos, información que promueve aún más las diferencias por clase, género y etnia, y el no reconocimiento de la opresión que sufren los grupos vulnerados por la pobreza y especialmente las mujeres.

### **3.2.2 Educación para el desarrollo personal**

Los beneficios de la educación

para las y los TDR son importantes, ya que muchas jóvenes cuando llegan al MDC a trabajar, ansían estudiar para superarse, y un porcentaje de ellas no solo logran estudiar una carrera hasta diversificado, sino que, en la mayoría de los casos, se le brindan facilidades para poder concluir, y se les motiva para continuar con una carrera universitaria para liberarse del TDR.

*“Porque quería ser diferente, quería tener oportunidades, y si no estudiaba no iba a tener otras oportunidades, si no que iba a tener siempre ese tipo de trabajo en casa que no es bien pagado. Siempre que estaba mi mamá yo estudie primaria, porque siempre me gustó estudiar, me gusta saber un poco más, que no me digan que soy ignorante, es bueno estudiar”.*

TDR del Proyecto Reyes Irene,  
junio 2019.

*“El rendimiento que hacen es de acuerdo con las posibilidades que tienen, y digo eso es en cuanto al tiempo que les dan en el trabajo, y por otro lado es que vienen del área rural y no es el tipo de persona que se ha dedicado a estudiar. Por lo tanto, diríamos que es gente comprometida con su estudio y si en algún momento no cumplen con el estudio, es porque tienen esa limitante, no tienen tiempo en su trabajo y por*

*el mismo cansancio que tienen no pueden dar más.*

Sor Julia Sánchez Sánchez, Instituto Salesiano María Auxiliadora, junio 2019.

El ingreso a los centros educativos ha sido vital en las mujeres TDR para postergar la maternidad o su vida en pareja. En el proyecto Reyes Irene, la currícula que integra género, sexualidad y salud sexual y reproductiva, ha contribuido a reducir considerablemente los embarazos en adolescentes. Entre las participantes en los grupos focales se encontraban tres del Reyes Irene que son madres, pero que se integraron al centro de estudio con sus hijas ya mayores de dos años, y solo una de ellas refirió tener pareja.

En el Instituto Salesiano María Auxiliadora existe una instrucción relacionada a la conservación de la dignidad, en donde enseñan una serie de valores que contribuyen a postergar la decisión casarse o de ser madre. De las 19 jóvenes integradas en el grupo focal solo tres cuentan con pareja, una en unión libre y las otras dos, casadas.

*“Aquí casi no tenemos chicas embarazadas, este año solo tuvimos dos, una de 18 y otra de 22 que ya tienen pareja, adolescentes no hemos tenido, ese es uno de nuestro trabajo en el proyecto, bajar el número de embarazo.*

*Otros años hemos tenido hasta 30 o 20 embarazos en adolescentes, pero se ha bajado el número porque se les da la consejería, el módulo de SSR, el apoyo de la psicóloga, se hacen campañas sobre embarazo en adolescentes todos los años, género y empoderamiento de las mujeres, y esto les da más capacidades para ingresar al mercado laboral”.*

Lilian Matute, Proyecto Reyes Irene, junio 2019.

Los datos permiten corroborar que la educación basada con un enfoque de derechos y género contribuye a postergar las relaciones en pareja o los embarazos a corta edad. Entre las mujeres del grupo focal de la Red se pudo observar que el 77% tienen hijos/as, y el 38% tiene pareja estable, en la mayoría de los casos con más 20 años de convivir. Este grupo está integrando por un 92% de mujeres mayores de 33 años, para ellas las oportunidades de estudio eran limitadas, y la socialización de género estaba aún más arraigada que en la época actual, por lo que las mujeres se percibían únicamente como esposas y madres.

*“Hay una generación de familia que han hecho siempre de TDR, hay una generación que la mamá, las hijas y los hijos han hecho TDR, uno de chofer y el otro es vigilante, se van insertando en el TDR, y estas mujeres la mayo-*

*ría solo han cursado la educación primaria y son mujeres que vienen de comunidades”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

Ahora bien, el hecho que las TDR logren ingresar a centros de estudios y avanzar en sus carreras, no les asegura que puedan ubicarse en otro mercado laboral debido a diferentes razones: 1) al encontrarse cautivas en el trabajo doméstico, aunque estudien, muy difícilmente pueden ingresar a otros trabajos porque carecen de experiencia; 2) cuando logran entrar a otro rubro del mercado laboral lo hacen en rubros relacionados en donde son igualmente explotadas y algunas prefieren regresar al TDR; 3) un gran porcentaje de empleadores/as periódicamente ejercen violencia psicológica contra ellas, haciéndolas sentir que son personas incapaces de desarrollar otra labor que no sea la doméstica; y 4) en los centros laborales existe un estigma sobre las mujeres que se han desempeñado como TDR relacionado a la incapacidad laboral.

Honduras se encuentra en una crisis social y económica con un alto desempleo, en donde aún personas tituladas, con comprobada experiencia se encuentran en búsqueda de trabajo, para las TDR las posibilidades de mejorar su condición laboral son complejas, pueden transitar de un trabajo a otro, pero al final la mayoría, siguen desarrollando el TDR.

*“Yo estaba sin trabajo, y una prima me dijo –fíjate que yo trabajo así-, y fui a mi primer servicio de Catering, yo no estude en INFOP, aprendí viendo, me fui fijando porque no quería que no vieran que no sabía, y así estuve tres años. Lo que pagan son 350 lempiras por cinco horas, pero no es todos los días. Ahora trabajo en casa otra vez, pero en este trabajo es poco menos agotador, aunque es toda la noche que una no duerme porque cuido una señora”.*

Entrevista TDR, Reyes Irene, junio 2019.

*“La mayoría no tienen conocimiento sobre el trato digno, pues ven que les faltan al respeto, pero la mayoría vienen del campo y no tienen conocimiento, pero es que además no se les educa para poder exigir”.*

Sor Julia Sánchez Sánchez, Instituto Salesiano María Auxiliadora, junio 2019.

*“Unas vienen para ayudar a sus papás, otras porque vienen con la ilusión, con la esperanza y el sueño de ir en la universidad, nosotras tenemos dos compañeras de la Red que están en la universidad y que hemos acompañado en el proceso, una estudia Trabajo Social y la otra el*

*Técnico en Desarrollo Local, y ellas no se ven ya en el trabajo doméstico”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

En el caso de los hombres la situación es diferente, ya que en las áreas que se desempeñan logran un crecimiento ya sea técnico o profesional, por formar parte de los espacios públicos, tienen más opciones de poder articular acciones tendientes a su mejora, además, ni su trabajo, ni su estatus esta tan estigmatizado como el de las mujeres TDR, muchos de ellos pasan de ser jardineros de casa, a ser contratados en empresas para desarrollar el trabajo de jardinería, o de ser un vigilante de casa a pasar a una agencia de seguridad.

*“También los hombres están en una posición de acuerdo con estudios que hay de tránsito en el TDR, por ejemplo, si soy chofer probablemente voy a aspirar a ser taxista, o llevar un rapidito o tener mi propio bus, o si estoy en jardinería, puedo pasar a albañilería y no están expuestos a riesgo sexuales como las mujeres”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

### 3.3 La realidad de las mujeres en el TDR

Partiendo de la naturalización del trabajo doméstico desde el espacio

privado, la situación del TDR es compleja. En Honduras, y la mayoría de los países del mundo, el TDR no es reconocido como trabajo, por lo que se adjudican pagos irrisorios, con jornadas extensas y agotadoras.

*“Son tratadas como objeto doméstico, como apropiación: -mi empleada-, -mi doméstica-, etc. También gira alrededor del chantaje emocional: - la tratamos bien, tiene todo lo que necesita, es como de la familia-, todos estos argumentos no tienen que ver con las condiciones laborales, eso de aludir a cuestiones sentimentales no tiene nada que ver, ellas no están por ahí por cariño, si no que por trabajo”.*

Melissa Cardoza, feminista autónoma, mayo 2019.

Una de las realidades que los políticos no desean integrar a la agenda pública es el bajo salario que devengan las TDR, contrario a los hombres, la mayoría carecen de contratos, horas extras y bonificaciones, el salario en especie es la justificación perfecta para no reconocer que son sujetas de derecho y que merecen un salario justo.

#### 3.3.1 Ingresos de los y las TDR en el MDC

Debido a que el TDR se ha categorizado entre la población en el contexto del ámbito público privado, históricamente el TDR ha sido una acti-

vidad que ocupa una escala muy baja en lo relacionado con las remuneraciones laborales, generalmente está por debajo del salario mínimo fijado para cada país.

En el caso de América Latina algunos países han adoptado normas que reflejan experiencias positivas, sin embargo, en la mayoría de los casos, persisten vacíos relacionados con el hecho de que las y los TDR laboran sin contratos formales, que los ubica en condición de vulnerabilidad social. En el caso de Honduras no existe una ley que regule el TDR, ese gran vacío abre puertas para generar notables diferencias en el nivel de ingresos que perciben estos trabajadores tanto en el área urbana como rural.

Entre el período 2001-2018 se observa crecimiento del salario percibido por los TDR, entre el primer y último año del período el salario se incrementó 4.4 veces, sin embargo, está muy por debajo del salario mínimo establecido para cada año (Gráfico N° 4).

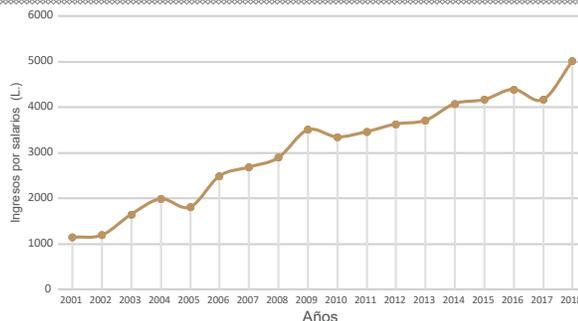
Indudablemente el crecimiento en la remuneración de las TDR contribuye a mejorar su posición en la escala salarial, sin embargo, esta mejoría solo es nominal pues en la realidad estos empleados y empleadas se ubican muy cerca de la línea de pobreza extrema.

Al desagregar los datos por sexo y nivel educativo se pueden identificar algunas diferencias, en el primer caso los hombres perciben mayor ingreso que las mujeres, los datos reflejan que los ingresos de los hombres superan en 23% los ingresos percibidos por las mujeres.

*“Los hombres ganan más por el hecho de ser hombres, ya vemos las estadísticas del INE, que nos evidencian que los hombres ganan entre 700 y 1,500 lempiras más solo por el hecho de ser hombres, y los trabajadores infantiles también”.*

Ana Tablada, CARE Internacional,  
junio 2019.

**Gráfico N°4** Distrito Central: promedio mensual de ingreso de los TDR, período 2001-2018



Fuente: elaboración propia MDD en base a datos de la EPHPM, INE 2018.

Aun cuando se ha considerado que el nivel educativo incide favorablemente en el nivel de ingresos, en el contexto del TDR esta no es una determinante única, en tal sentido, los datos de la EPHPM 2018 reflejan fluctuación en el promedio de ingresos independientemente del nivel educativo de las o los TDR, para el caso, el mayor promedio de ingresos es percibido por aquellos que solo tienen educación primaria (6 años de escolaridad), especialmente en el caso de las mujeres sin ningún nivel escolar no presentaban el promedio de ingresos más bajo que era de L.4,886.00 (Cuadro N°5).

**Cuadro N°5 Distrito Central: ingreso promedio mensual de la TDR según nivel educativo, 2018**

Nivel educativo	Ingreso Mensual		
	Total	Hombre	Mujer
Sin Nivel	3,905	600	4,214
Primaria	5,664	9,133	5,353
Secundaria	3,959	450	4,069
Superior	5,175	6,000	4,900
Ns / Nr	4,560	2,000	5,840
<b>Total</b>	<b>5,006</b>	<b>6,385</b>	<b>4,886</b>

Fuente: elaboración propia MDD en base a datos de la EPHPM, INE, 2018.

En este contexto, se infiere que el nivel de ingresos para los y las TDR no está relacionado con el nivel educativo, quizá esté en relación directa con aumentos por antigüedad de los y las TDR, además es evidente que históricamente se presente una subvaloración de este tipo de actividades pues equivocada-

mente ha sido considerado como un empleo que requiere baja calificación y en el caso de las mujeres como una extensión de las tareas que ellas aprenden en el contexto de los roles de género que se les ha asignado y en donde el nivel de conocimiento alcanzado no se considera como un requisito importante.

Cabe señalar que el INE no integra en la recolección de datos sobre TDR a las mujeres que desarrollan actividades de limpieza en instituciones o a través de empresas creadas para tal fin, que de una u otra manera, cuentan con mejores condiciones de trabajo y salariales<sup>6</sup>. Por otro lado, al igual que el INE el Código de Trabajo las excluye, tal como lo expone literalmente el Artículo 152:

*“Los que presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales, tendrán los derechos reconocidos a éstos y estarán sometidos a las normas generales de este Código”.*

Si se consideran los datos recabados en el marco del estudio con TDR que trabajan en el MDC, la media de salario de las TDR es inferior a la expuesta por INE, en el marco del estudio con TDR que trabajan en el MDC, expone una media de salario en las mujeres de L. 3,200.00 mensuales, entre ellas exis-

6 Los hombres y mujeres que desarrollan actividades de limpieza en instituciones públicas y privadas entran en la rama de actividad como actividades de servicio y a de apoyo.

ten jóvenes que devengan L. 1,000.00 lempiras, L. 1,500.00 o L. 2,000.00. De acuerdo a datos de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social (STSS) en el año 2008 el ingreso medio de las empleadas domésticas era de L. 2,434.00 (Henríquez, 2012); en el término de once años, apenas ha habido un incremento en la media salarial de L. 766.00 a pesar de que el costo de la canasta básica en Honduras es considerada la más cara de Centroamérica.

En el Instituto Salesiano María Auxiliadora se pudo reconocer que los salarios no rebasaban los L. 5,000.00 y que solamente dos de ellas tienen un salario de L. 4,000.00 a L. 5,000.00, las otras participantes oscilaban entre L. 3,000.00 a L. 3,800.00, ninguna contaba con contrato de trabajo y Seguro Social, y solo 37% refirió recibir décimo cuarto y décimo tercer salario.

*“La gente si puede pagar un salario mejor, pero no quiere hacerlo, si usted hace un ejercicio a su alrededor, las personas no piensan mucho en pagar escuelas muy caras para sus hijos, o pagar gimnasios o ir a comprar a las tiendas de segunda, pero no gastan 30 lempiras, pueden gastar hasta dos mil lempiras de manera regular, salir a comer... mientras el promedio nacional es L. 3,200 y sentimos que están bien pagadas, porque no valoramos, es un tema bien complejo”.*

Ana Tablada, CARE Internacional,  
junio 2019.

*“El salario promedio que tienen son L. 2,500.00, y ellos dicen que se sienten satisfechos por mientras ellos quieren superarse, entonces tenemos esto, trabajamos en casa por mientras sacamos nuestros estudios y luego salimos de ahí”.*

Elsa Cárdenas, Pedagoga de IHER,  
junio 2019.

*“No tengo derechos laborales, ni vacaciones, imagínese que en la Semana Morazánica tuve que ir a trabajar, pero me dijeron que no me los iban a pagar, yo fui para no perder, pero no me los pagaron dobles como dicen, igual con las manifestaciones, tengo que llegar y a ellos no les importa cómo”.*

Entrevista TDR de Proyecto Reyes  
Irene, junio 2019.

Entre las participantes del Proyecto Reyes Irene el salario más alto identificado fue de L. 4,000.00, quien lo devenga es una TDR que trabaja toda la noche cuidando a una anciana enferma, a pesar de la hora, no recibe la paga estipulada en el Código del Trabajo relativa al horario nocturno. El resto de las jóvenes tienen salarios que oscilan entre L. 1,000.00 a L. 3,000.00, ninguna tiene contrato, ni décimo cuarto, ni décimo tercero. Cabe señalar, que los hombres que desarrollan TDR en calidad de vigilantes de casa, además de contar con contrato, reciben la paga extra por el horario nocturno.

Las estudiantes del IHER a pesar de no considerar que son discriminadas en su trabajo, refirieron devengar entre L. 3,000.00 y L. 3,600.00, ambas carecen de la afiliación al Seguro Social, solo una de ellas recibe los bonos de navidad y mitad de año, no tienen vacaciones, aunque una de ellas considera que los días de Semana Santa y Semana del Estudiante lo son.

*“Yo gano L. 3,000.00, pero no tengo seguro social, si me dan aguinaldo y décimo cuarto mes, eso sí me los dan. Vacaciones no me dan, no me dan vacaciones, bueno si esos días de Semana Santa sí, pero no el tiempo que deberían, solo me van a dejar el jueves y regreso el domingo”.*

TDR de IHER, junio 2019.

*“Las chicas sobre todo cuando vienen de sus comunidades, vienen a un trabajo y se someten a sus empleadores porque no saben que tienen derechos, y aquí se les enseñan que tienen derechos y que deben reclamar y denunciar. Ellas sienten que están ahí les pagan un salario y que deben aguantar”.*

Lilian Matute, Proyecto Reyes Irene, junio 2019.

Con las TDR de la Red no existe mucha diferencia, ninguna de ellas gana el salario mínimo, aunque una de ellas cuenta con un salario de L.

8,000.00, eso se debe a que trabaja en una organización destinada a la defensa de los Derechos Humanos, la otra que devenga mejor salario recibe L. 3,000.00, sin embargo, otras compañeras devengan salarios debajo de los L. 4,000.00, y para ello cuentan con trabajos, se desplazan a diferentes lugares donde hacen la limpieza de casa, o el cuidado de viviendas cuando los empleadores salen de viaje, cocinan, lavan y planchan ajeno.

*“Ellas entienden que el trabajo doméstico de una mujer, libera a otras mujeres y a su familia, para que puedan trabajar, entonces tienen un cuestionamiento muy profundo al feminismo, aquí en este país les molesta mucho porque expresan -pucha, como le voy a pagar L. 8,000.00 yo a mi empleada-”.*

Melissa Cardoza, feminista autónoma, mayo 2019.

El dinero que reciben por el TDR es utilizado por la mayoría de las mujeres para el mantenimiento de la familia, incluyendo el de sus hijos/as. Las que no tienen hijos/as y se encuentran realizando estudios hacen uso una parte para la familia, y otra parte para estudiar. Muchas de ellas han salido de sus comunidades por las condiciones precarias en las que viven y por el deseo de superarse, de llegar a hacer algo, para salir del TDR y de la pobreza.

*“A mí me toca ayudar a mi mamá, pagar mis estudios y aparte pago una tierra mía porque imagínese solo trabajando y trabajando y después dónde está el dinero”.*

TDR del Grupo Focal del Instituto Salesiano María Auxiliadora, junio de 2019.

*“Todas le mandamos dinero a la familia, por ejemplo, yo que tengo niños, yo solo dejo lo del colegio y lo demás lo mando para los niños, porque yo no gasto para el transporte porque aquí no más”.*

TDR del Grupo Focal del Proyecto Reyes Irene, junio de 2019.

*“Del dinero que gano le doy a mi mamá L. 500.00 al mes, compro mis cosas, pago mi colegio, y a veces me toca salir y salgo y también ahorro”.*

Entrevista con TDR del IHER, junio 2019.

Es probable que ese sentido de propiedad que existe alrededor de las TDR sea uno de los factores que las coloca en un lugar de indignidad, ya que no son vistas como sujetas de derecho, sino que en muchos de los casos son tratadas como cosas, como objetos, que se puede manipular a antojo de quien les paga. Las expresiones enunciativas de –mi muchacha-, -mi trabajadora-, -mi empleada-, le dan un sentido de propiedad y pertenencia que les quita la categoría po-

lítica y que les delega una serie de derechos denominado -trabajo-.

- **Ingreso promedio mensual de los asalariados por categoría ocupacional, ocupación principal**

Las personas insertas en trabajo doméstico se encuentran entre la categoría ocupacional peor remunerada. Además, suelen quedar excluidas de la cobertura del salario mínimo. Al analizar los datos atendiendo a la categoría ocupacional, se observa que los ingresos más altos de los asalariados se presentan entre los que laboran en el sector público, es decir el sector estatal, esto está relacionado con el hecho de que son entidades obligadas a cumplir con la normativa establecida, además muchas de estas instituciones gozan de los beneficios de contratos colectivos, en este sentido los TDR no logran superar el salario mínimo vigente (Cuadro N° 6).

Al desagregar los datos para los TDR según sexo es evidente que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres, donde el salario de los hombres supera en un 13% al de las mujeres, el establecimiento de un salario mínimo es una forma de reconocimiento de la contribución económica y social del personal doméstico y un medio fundamental para garantizar el principio de igual remuneración por trabajo o de igual valor (OIT, Salarios mínimos para los trabajadores domésticos).

**Cuadro N°6** Distrito Central: ingreso promedio mensual de los/as empleados/as domésticas según categoría ocupacional, ocupación principal, 2018

Categoría Ocupacional	Ingreso Promedio/mes (L.)		
	Total	Hombres	Mujeres
Asalariado doméstico	5,006.50	6,385.00	4,886.20
Asalariado público	14,235.70	14,977.70	13,497.60
Asalariado privado	9,332.00	9,192.10	9,554.60
Empleador / Cuenta propia	6,111.30	9,192.10	9,554.60
<b>Total</b>	<b>8,543.60</b>	<b>9,534.20</b>	<b>7,490.40</b>

Fuente: elaboración propia MDD en base a datos de la EPHPM, INE, 2018.

Los bajos salarios no son la única situación de discriminación que afrontan las TDR, carecen de los beneficios laborales, avaladas por las mismas leyes de Honduras que no las reconocen como trabajadoras que impulsan el desarrollo de un país. Son violentadas sistemáticamente en sus derechos, agredidas, abusadas, chantajeadas y adoctrinadas sobre la base del agradecimiento por ser explotadas.

No contar con un contrato de trabajo es un problema que no solo cruza por lo económico y el cumplimiento de los derechos laborales, tiene que ver con definir el horario, las labores a desarrollar y quién va a dar las directrices de este. El problema entre las TDR es que al no contar con un documento que defina sus acciones, no responden a reglas claras, reciben órdenes de varias personas, y cuando inician tienen unas actividades definidas que luego van aumentando con el horario de trabajo, sin que esto les aumente la remuneración.

*“Con un contrato las reglas se ponen claras, por ejemplo, que me limpien los baños cada tres días, o la prioridad van a ser los niños, o mis suegros o que mi esposo coma a tiempo, y dar calendarios, y no dejarlo todo a la subjetividad porque tenemos testimonios de TDR que las empleadoras se van de vida nocturna y les dicen a sus amigas que traigan los niños porque tienen una trabajadora que ella los va a cuidar mientras salimos, además de que es horario nocturno, y que si algo se quiebra se lo cobran a la TDR y si algo le pasa a los niños, es que ella era mala con ellos”.*

Ana Tablada, CARE Internacional,  
junio 2019.

*“Cuando uno cuida niños tienen que andar más atenta de que no les pase nada porque si les pasa algo, nosotras somos las culpables, hay que estar pendientes de que no se*

*caiga, que no aparezcan aruñados porque nosotras somos como las madres, porque los padres no pasan pendientes de ellos. Nosotras tenemos que ver si se tomaron las medicinas, si ya comieron, si están bañados, si los han picado los zancudos, ese es un gran riesgo de que se enfermen”.*

TDR grupo focal Instituto Salesiano  
María Auxiliadora,  
junio 2019.

*“Si se caen ¡¡¡huy!!!, porque no todos los jefes son comprensivos, nos llaman la atención. Hay algunas que les quitan el sueldo, a una compañera le bajaron L. 2,500.00 porque le salió una alergia al niño. Pero el niño ya nació con esa alergia y le echaron la culpa. - Yo me iba a ir, pero mi jefe me dijo que no y que me iba a reconocer una parte-*

TDR grupo focal Instituto Salesiano  
María Auxiliadora,  
junio 2019.

Muchos de los y las empleadores/as al contar con una TDR se desentienden en su totalidad de las actividades de la casa, y las personas que allí habitan, al descalificar a las TDR, las esclavizan y les exigen que cumplan con actividades que no son de su competencia, como el cuidado de mascotas, actividades de jardinería, bañar y cambiar a los/as niños, llevarlos al médico y suministrarles los medica-

mentos aun cuando estén sus progenitores, acompañarlos a las actividades extracurriculares, y depende de la capacidad económica del contratante, los choferes o TDR asisten incluso a las reuniones de padres/madres de familia en las escuelas.

*“Cuando estábamos apoyando a la Red para mejorar habilidades y competencias laborales fuimos al INFOP, y ellos no tenían cursos especializados para apoyar a las TD que no fuera cocinar, entonces les ofrecieron de Belleza para que sean buenas estilistas, las compañeras le dijeron a Juan Diego: -no, si nosotras ahora como TDR nos metemos a un curso de estilistas, la patrona ahora nos va a levantar a las cuatro de la mañana para que la peine y la arregle, y ya va a dejar de ir al salón y por el mismo dinero la voy a tener que peinar”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo  
2019.

Existen testimonios de TDR que exponen que son juzgadas como inoperantes porque no desarrollan su labor a tiempo, y que no pueden defenderse porque están sometidas a su empleador/a y tampoco hay respuesta en la Secretaría del Trabajo sobre todo cuando trabajan con personas que forman parte de las estructuras de poder. Sin embargo, lo que no consideran sus patronos es que en la casa son varias personas las que ordenan las activida-

des, provocando con ello que las TDR no puedan cumplir con todo lo encomendado en el día.

*“Oh si!! Tienen una sobre carga de una mujer que está cuidando cuatro niños, en una casa y cocinando y no limpia detrás de la refri, entonces dicen –la trabajadora no limpia nada-”.*

Ana Tablada, CARE Internacional,  
junio 2019.

*“Nos sentimos agotadas, estamos agotadas, a veces no queremos, pero seguimos”.*

Grupo focal Red de TDR,  
mayo 2019.

El TDR está sub valorado en las mujeres en tanto que es un trabajo de mujeres que se realiza en casa y se traslada a otras casas, tal como lo dice Suazo –es un trabajo de lo privado, que pasa a lo público, en lo privado-, por tal razón no se le da el valor necesario, pero si por una semana las TDR no trabajaran, se podría reconocer el esfuerzo que realizan por desarrollar las labores domésticas diarias en los diferentes hogares, y que son motor del desarrollo del país.

### 3.4 El costo del cuidado no valorado

La economía del cuidado se refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana

de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían auto proveerse dicho cuidado, citado por (Enriquez, 2015).

De acuerdo con lo expuesto por Suazo de CEM-H, el TDR se conecta y vincula a la economía del cuidado porque es la extensión de ese trabajo reproductivo al ámbito productivo, la economía del cuidado tiene que ver con lo que se coloca, se sostiene y se aporta como mujer. El tema del TDR entra en la categoría de los cuidados, pero llega a obtener una remuneración y ser visible entre las macroeconomías como productivo porque lo pagan, porque es visto como un trabajo. Se trata de hacer todo lo doméstico, pero con la diferencia que hay un pago.

*“De tantas cosas que una hace es que se enojan porque una no ha hecho algo, y le dicen –y es que no has hecho eso-, pero cómo, si*

*primero una cosa y después otra”.*

Grupo Focal TDR de Proyecto Reyes  
Irene, junio de 2019.

Sin embargo, en este pago no existe una valoración del trabajo que realizan, en tanto que desempeñan varias funciones simultáneamente sin que sean visibles, pero a diferencia de sus hogares, en las casas donde laboran no pueden integrar al resto del grupo familiar para desarrollarlo o postergarlo, y a diferencia de sus hogares, en sus trabajos, reciben directrices de varias personas, y cada quién con sus tiempos, necesidades y temperamentos.

*“-Ya ni la costurera pagan, cuando la lavadora le daña el ruedo ahí me lo dan y me ponen a hacer el ruedo, yo le pago a una vecina 20 lempiras porque me haga un ruedo, y la patrona que yo lo haga, ni eso hacen-”.*

Testimonio de TDR de la Red de TDR,  
mayo 2019.

*“Mínimamente le tendrían que pagar más del salario mínimo que ganan, una de ellas por ejemplo desde que una vez les puso las manos a las plantas, ya no llevan al jardinero porque dicen que, que bonitas las tiene, y el jardinero ganaba salario mínimo y ella solo gana 5 mil lempiras”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

*“Una hace el trabajo por ser eficiente, pero que me gané con eso, que me cargaran a mí, ahora yo miro las plantas, el otro día me querían poner a lavar el carro, si lo lavo una vez, ya no lo van a llevar a lavar carros, me van a poner a mí y por el mismo sueldo”.*

Testimonio de TDR de la RED de TDR,  
mayo 2019.

Si se valora cada trabajo que desarrollan en las casas y cada una de las actividades se pagara como tal, el monto a cancelar a una TDR rebasaría el salario mínimo, en tanto que no solo desarrollan las actividades de limpieza, sino que son jardineras, vigilantes, cuidan las niñas y niños, plancha y lavan, y como valor agregado, muchas son hasta confidentes y cómplices de la empleador/a, lo que genera una carga emocional más en sus ya convulsionadas vidas.

El hecho que desarrollan una labor en casa de otros ha promovido entre los y las empleadores el discurso de – es qué es como parte de la familia-. No se puede negar que las TDR llegan a tener un papel protagónico en el grupo familiar, a tal punto que muchos niños/as llegan a sostener una relación con ellas de parentesco muy cercana. Sin embargo, si existiera está relación tan íntima, el empleador se preocuparía por el desarrollo educativo y económico de la TDR y su familia, pero muchas de ellas pasan muchos años en los

mismos hogares y envejecen limpiando casas sin lograr un crecimiento personal ni para ellas, ni para su familia.

*“La TDR se convierte en una persona más para la familia de una, yo por ejemplo yo tengo una que lleva 45 años trabajando conmigo, entonces ya la relación no es únicamente laboral, porque ya es una persona que mis hijos le llevan regalo del día de las madres a ella primero que a mí. Claro que yo sé que hay muchas injusticias, hay mucho acoso sobre todo en las jóvenes, es terrible, a mí me ha tocado atender muchos casos de esos, y el patrono, el hijo del patrón o quien sea, ese sale bien y no le hacen nada”.*

Doris Gutiérrez, diputada del Congreso Nacional, Comisión de Dictamen de la Ley para el Trabajo Doméstico Remunerado, junio 2019.<sup>7</sup>

Desde una perspectiva política, para las TDR consideran un irrespeto que periódicamente les expresen que forman parte de la familia, cuando muchas de ellas ni siquiera comen en los mismos platos de los patronos. Para ellas, es un trabajo de alta responsabilidad que debe ser digno, porque las y los TDR se encargan del cuidado de los hijos/as y los bienes de quienes las contratan.

*“Una les entrega lo mejor de uno, no es lo mismo trabajar en una maquila o un ministerio, uno les deja lo más bello de uno que son los hijos, se los entrega a una muchacha para que los cuide, y muchas veces quieren estar más con ustedes porque se encariñan más, creo que ustedes deben de entender que su trabajo es humano, ustedes cuidan viejitos, cuidan mascotas, entonces hay que trascender esa visión, yo tengo ejemplos de personas que viven mejor que yo y trabajaron conmigo, no podemos generalizar, y aquí en Honduras las mujeres somos discriminadas en todos los campos. Tenemos que aliarnos para que sean respetados nuestros derechos”.*

Doris Gutiérrez, Diputada al Congreso Nacional, junio 2019.

La carga laboral de la TDR amerita que se le pague un buen salario o por lo menos el salario mínimo, sin embargo, aumentar el salario de la TDR implica trastocar el nivel de vida de muchos hogares del MDC, en donde existen empleadores que tienen hasta tres TDR, cada una de ellas para una función diferente, pero con igual recarga laboral debido a la amplitud de los espacios, la responsabilidad, las exigencias y el número de habitantes.

---

<sup>7</sup> Declaraciones brindadas en el Foro “A Ocho años de la Adopción del Convenio 189 de OIT, ¿Cuál es la situación de Honduras? CARE, Igual valor igual derechos, Brücke Le pont y CEM-H, 27 de junio de 2019.

Hogares donde sus empleadores devenguen salarios superiores a los cien mil lempiras mensuales, deberían pagar el salario mínimo, pero no solo ellas hacen uso de sus servicios, las mismas TDR cuando tienen hijos y no tienen familia que se los cuiden, contratan una niñera, las empleadas de maquilas, dependientas de tiendas comerciales, recepcionistas de consultorios, entre otras. El TDR se mueve en la economía nacional, no es privilegio de los ricos contratarlas, ya que quienes salen a los espacios públicos productivos también se sustentan del TDR.

*“Pero también tenemos casos de empleadores que en realidad necesitan una TD, pero las condiciones del país de extrema pobreza, un país del tercer mundo con un subdesarrollo es bien difícil que una persona que gana L. 12,000.00 que se graduó de la universidad, imagínese ganando L. 12,000.00, que le pague a una empleada doméstica L. 8,000.00 o L. 9,000.00, es bien difícil ponerse en esa situación”.*

Noé Banegas, Ángeles para su hogar,  
junio 2019.

Aunque en base a la justicia, las TDR exigen un salario mínimo, la pregunta es, estás personas que no logran devengar salarios superiores a los L. 15,000.00 o las mismas TDR que requieren de otra para dejar sus hijos/

as al cuidado de alguien, cómo resolverán para pagar el salario mínimo.

### 3.5 Salud y seguridad social, la realidad de las TDR

Aunque se encuentra invisibilizada ante la opinión pública, en el año 2000 la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), impulsada por las organizaciones de mujeres y feministas, fue la primera en legalizar para el TDR la seguridad social mediante el Artículo 50 que reza literalmente:

*“Las mujeres que trabajan para el servicio doméstico y que no se comprende en empresas comerciales, sociales y demás equiparables, estarán protegidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (I.H.S.S.), y sujetas a un régimen especial, el cual será reglamentado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en el término de seis (6) meses a partir de la vigencia de la presente Ley”.*

Para el año 2005, período en que el doctor Efraín Bú Figueroa fungía como Director Ejecutivo del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), mediante acuerdo 003-JD-2005, se publica en la Gaceta el Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, en el Capítulo IV del Régimen de Afiliación del Instituto, Sección Única: De los Regímenes de Afiliación del Instituto, Artículo 10,

Numeral II: “Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de las Empleadas del sector doméstico”, inciso b, en donde se contempla la afiliación de los Trabajadores Domésticos como: “trabajadores no asalariados”.

En este régimen no solo entra este grupo poblacional productivo, también se toman en cuenta los trabajadores que dejan de estar asegurados y que voluntariamente desean continuar con el IHSS, los trabajadores a domicilio, autónomos e independientes entre otros.

La categoría de trabajadores no asalariados entra en controversia con el Artículo 37 de la misma Ley que reza literalmente: *“Se entiende por salario para los efectos de la aplicación del Seguro Social, el total de la remuneración que gane el trabajador asegurado ya sea en dinero o en especie. Dentro del cómputo se incluirán las horas extraordinarias, sobresueldos, honorarios, primas, bonificaciones, pago por vacaciones, participación en las utilidades, ventas y cobros y demás formas de retribución, cualesquiera que sean su denominación, título y monto”.*

La misma ley del IHSS coloca a los TDR como –trabajadores no asalariados-, razón por la que entra en esa categoría de la ley, aun y cuando si perciban un salario o cualquier otro ingreso que responda a lo expuesto en el Artículo 37, esta condicionante además de tener un régimen especial de pago, cuenta con un sistema de

atención que es básica, que no necesariamente puede resolver al trabajador/as las necesidades de atención en salud.

Las personas que tienen a bien afiliarse a la TDR tienen que hacer un pago anual de L. 2,500.00, para que puedan contar con la cobertura médica básica ella y sus hijos hasta los 18 años. Entre los servicios que realizan se encuentran: a) Nivel primario que consta de ginecología, odontología (limpieza y extracciones), planificación familiar y cirugía para esterilización, dermatología, cirugías menores como sacarse una uña o extraer quistes sinoviales y medicina general; b) Segundo nivel atención de especialidades y en odontología las endodoncias, si van remitidas del primer nivel; y c) en el tercer nivel cirugías en cáncer cérvico-uterino, ortopedia, pero solo consultas y radiografías, otros procedimientos, deberán acudir a los centros de salud públicos o a hospitales privados.

Si a ojos de la sociedad la TDR no es trabajo, sino una obra de amor, en donde carecen de contratos y beneficios, es difícil que se cumpla una ley sobre la seguridad social cuya aplicación es de buena voluntad. En esa categoría de afiliación se encuentran otras personas que a título personal hacen uso de los servicios, y desde el año 2009 ha ido creciendo el número de afiliados/as, de 192 a 1,045 en el 2018, y a junio de 2019 un total de 1,064.

De acuerdo con datos proporcionados por el IHSS, la mayoría de las personas afiliadas en el año 2019 son mujeres haciendo un total 68%, los 32% restantes son hombres. En el año 2018 solamente dos TDR se encontraban afiliadas, para el 2019 ninguna. Cabe señalar que existen TDR que determinan no afiliarse debido a la precariedad de los servicios del IHSS y negocian con sus empleadores que les entreguen los L. 2,500.00 del pago del seguro.

*“Si nos enfermamos, nos quemamos y no tenemos donde ir, no tenemos seguro, no tenemos nada”.*

Grupo focal, Instituto Salesiano María Auxiliadora,  
junio 2019.

*“El riesgo de enfermarse porque yo padezco de migraña, y me dan dolores de cabeza o vómitos y no les importa, no puedo ir al médico y qué hago, o me aguanto y me voy”.*

Grupo focal, Proyecto Reyes Irene,  
junio 2019.

### 3.6 Preparación previa

La tendencia social sobre el TDR es manifestar que para ser “nacha” solo se necesita ser mujer, sin embargo, el ser mujer no brinda todas las capacidades que se requieren para trabajar

en algunos espacios domésticos. Cada casa tiene sus reglas, cada casa tiene su equipo de trabajo, cada casa cuenta con un sistema alimenticio propio, cada casa tiene sus normas y su acompañamiento, y en cada casa utilizan distintos químicos para la limpieza, es más complejo de lo que parece.

Entonces, cada TDR que llega a un lugar a desarrollar su labor requiere una instrucción previa, no en vano muchas empleadoras cuando se ven obligadas a cambiar la TDR lo primero que expresan es –Ay no, otra vez a enseñarle todo-.

*“Miré esto es contradictorio y ese es un problema, porque nosotros tenemos muchas llamadas que nos dicen –usted tiene experiencia en empleo-, -“si claro, lo que yo trabajo en mi casa”, -no, permítame, hablemos lo que es realidad, usted va a ir trabajar a una casa en donde tienen un piso diferente al que usted tiene como trabajadora doméstica, usted nunca ha agarrado una aspiradora para limpiar una alfombra en su casa particular, porque usted no tiene ni aspiradora, ni alfombra en su casa particular, usted no vive en una casa donde tienen adornos de mármol, usted usa Ace, pero hay otras personas que usan otros químicos para lavar su ropa, y otra cosa, usted hace su casa como usted quiere, pero usted va a ir a otra casa con una em-*

*pleadora que es su jefa, y no va a hacer las cosas como las hace en su casa”.*

Noé Banegas, Gerente  
Ángeles para tu Hogar,  
junio 2019.

Otro aspecto que aducen las empleadoras es que las mujeres sin experiencia que ingresan al mercado laboral, el mayor problema que tienen es que les cuesta obedecer porque nunca han tenido una autoridad, esto implica que cuando reciben instrucciones, no las acatan y realizan la labor como consideran ellas que es correcto. Esta situación se da no solo en la limpieza de la casa, sino que también en la cocina, ya que según expone Banegas, la experiencia cruza por saber obedecer órdenes porque cada casa tiene sus normas, ya que no se trata de como la TDR hace el huevo, sino de cómo debe hacerlo en esa casa.

*“Hay empleadores que dicen –sí, yo le pago más, pero si saben, si pueden, si me demuestra que tienen todo el control-, pero qué pasa, que hay muchachas que no saben hacer nada, porque hay muchachas que vienen y no saben hacer ni un huevo, no saben cómo encender una lavadora, entonces es un trabajo conjunto que, si las capacitamos, las preparamos, era lo que yo le decía a CARE*

*que si tenemos TD preparadas pueden exigir”.*

Noé Banegas, Gerente  
Ángeles para tu Hogar,  
junio 2019.

En el MDC se cuenta con dos empresas que se encargan de servir de canal para que las TDR logren ubicarse en un trabajo, estas iniciativas privadas, aunque no les dan cobertura a los hombres eventualmente han logrado colocar a alguno como chofer doméstico. Una de estas empresas es “*Ángeles para tu Hogar*”, que se encuentra en el MDC, San Pedro Sula y La Ceiba, y quienes además de gestionar los empleos en una casa, tienen ciertas normas de protección a la empleada y al empleador/a.

Aun sin tener conocimiento sobre el Convenio 189 de la OIT, esta empresa se amparó en el Código del Trabajo para ver cómo podían promover espacios con mejores condiciones para las mujeres. Una de las prácticas que tienen es promover un trabajo con dignidad, libre de violencias; otra práctica es negociar el pago partiendo de la base de L. 4,000.00 a L. 4,500.00; y la tercera es darles información general y orientación para que puedan manejar una casa.

Para asegurar la adecuada situación laboral de la TDR, mantienen una comunicación permanente con la trabajadora, así como con el/la empleador/a quienes son los que cancelan

una cuota a la empresa para recibir el servicio de gestión de empleos.

*“Nosotros tenemos voice note, por WhatsApp, nosotros instruimos a la empleada en nuestra capacitación que le damos inicialmente, para que tome fotografías, video y grabar cuando esté pasando algo feo, porque esas son pruebas para nosotros, para denunciar frente a la Secretaría del Trabajo, o en los juzgados competentes. En el caso de los empleadores también les decimos que, si va a acusar a una empleada, deben de presentar pruebas”.*

Noé Banegas, Gerente  
Ángeles para tu Hogar,  
junio 2019.

*“Otra empresa dedicada a la gestión de empleos es Domestica.hn, ellos capacitaron a mujeres en Santa Lucía y Valle de Ángeles para que se especializaran en trabajo doméstico y a partir de eso buscaban ubicarlas con trabajo más digno. Yo veo en estas empresas un gran potencial, porque bajo el afán de control de calidad monitorean las acciones que desarrollan”.*

Ana Tablada, CARE Internacional,  
junio 2019.

Una debilidad que existe en el TDR en el MDC y en Honduras en general, es la especialización de mujeres en

el área de trabajo, tanto Doméstica.hn como Ángeles para su Hogar se encuentran elaborando currículas que permiten brindar algunas herramientas básicas a las TDR para poder integrarlas al mercado laboral.

El CEM-H conjuntamente con la Red de Mujeres, están desarrollando en coordinación con la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa no Formal en Honduras (CO-NEANFO) un diplomado que lleva como objetivo certificar a las primeras once TDR integrantes de la Red, para que a su vez sirvan de efecto multiplicador para otras mujeres que deseen capacitarse, con el fin de fortalecer y aumentar los conocimientos y poder negociar mejores condiciones laborales.

### 3.7 Violencia y discriminación, el diario vivir de las TDR

El TDR según las clases sociales que los contratan, es discriminado tanto en hombres como en mujeres, pero por encontrarse en los espacios privados invisibles, quienes más lo sufren son las mujeres.

En un país con una cultura patriarcal, con la violencia contra la mujer exacerbada y con una enajenación tendiente a generar una parte de los/as pobladores dependientes y domesticados, la violencia de cualquier tipo se naturaliza, por lo que cualquier discurso o acto que realizan los empleadores, puede ser inapelable.

El periodista mexicano Ricardo Raphael de la Madrid sobre las TDR expone: *“Las trabajadoras del hogar no tienen un gobierno que las represente porque para los gobernantes son NADIE”*. Es indudable que las TDR están tan invisibilizadas como la violencia que sufren, están en un completo estado de indefensión, en tanto hasta la misma Secretaría del Trabajo no realiza supervisiones por considerarlo del ámbito privado.

El Estado de Honduras a pesar de ser suscriptor de convenciones internacionales contra las violencias hacia las mujeres y el delito de trata de persona, no le brinda protección a las TDR en el ámbito laboral, ellas además de sufrir diferentes formas y tipos de violencias, son víctima de la cadena de violencia derivada de la violencia doméstica e intrafamiliar en los hogares.

*“Yo tuve una jefa que me insultó, porque no supe hacer un jugo, me dijo que ya la tenía a verga y cosas feas, y luego me pidió disculpas porque dijo que se había peleado con su hija. Yo me salí”*.

TDR del Grupo Focal del Instituto Salesiano María Auxiliadora, junio 2019.

No todas las TDR toman la decisión de retirarse de los trabajos, las que lo gran integrarse a procesos en donde

les brindan un discurso de dignificar sus vidas como mujeres y tienen la mayoría de edad para tomar decisiones lo hacen, tal es el caso de las integrantes de la Red, o las estudiantes de los institutos Reyes Irene y el María Auxiliadora. Sin embargo, las menores de edad que están bajo la tutela de sus padres/madres o las mujeres que tienen su autoestima baja, porque ya vienen de una vida de violencia, sin procesos que les ayude a identificar la violencia que tienen naturalizada, ellas, viven en sus trabajos un círculo de violencia que las mantiene cautivas, las patronas/es las maltratan y en ocasiones se disculpan cuando entran en razón que no tendrán quién les cuide los hijos/as o las libere de la carga doméstica.

*“Cuando le dicen las cosas a una le gritan, porque son tantas cosas las que tiene que hacer que quieren que las haga rápido, y si nos gritan, si una hace una cosa, y le gritan, yo te dije que tenías que hacer otras cosas y empiezan a tratarnos mal”*.

Grupo focal Proyecto Reyes Irene, junio 2019.

*“Si hemos encontrado situación de violencia y discriminación, ya hemos removido empleadas hemos hablado con empleadoras abusivas, personas que dan mucho que desear por su capacidad económica, quizá por su*

*estatus social, gente con mucho dinero y mucha educación didáctica tal vez, pero no con educación en valores, gente que las trata horrible, que las trata muy feo, les dice –vos sos tonta-, -vos sos una india-, -qué sabes, ignorante, me necesitas-, -bruta, pendejas...-“.*

Noé Banegas, Gerente Ángeles para tu Hogar.

De acuerdo con lo expuesto por Tablada de CARE, en un país tan pobre, está tan normalizado el clasismo y la violencia hacia las TDR, que sorprende. Las TDR ingresan a trabajar a los hogares con recomendación de alguien, ya sea de una amiga, un pariente o una anterior patrona, las empleadoras o los empleadores, en la mayoría de los casos, las integran a sus hogares previo conocimiento de quienes son, porque ya han trabajado con alguien, pero ellas, desconocen a que hogar se van a meter, si las personas son violentas, si están vinculadas con el crimen organizado o sencillamente si por su trabajo realmente van a recibir su pago.

*“La relación de trabajo comienza en la desconfianza, las mujeres van con miedo, me irá a violentar, me irá a explotar, me irá a sobre cargar, y las empleadoras a su vez, se irá a robar algo, se irá a involucrar con mi marido, será Perezosa, va a filtrar la información de la casa, entonces es una rela-*

*ción que parte de los prejuicios, es desigual”.*

Ana Tablada, CARE Internacional,  
junio 2019.

*“Yo llegué allí por medio de mi hermana, al principio ni siquiera me querían dar el día libre, a parte trabajaba de lunes a domingo, y yo no estudiaba, y yo les dije que no, por eso entre a trabajar, pero quieren que una esté allí, quieren esclavas”.*

TDR, Grupo Focal Proyecto Reyes  
Irene, junio 2019.

Es usual que en muchos hogares existan historias relacionadas a que las TDR desaparecieron, la realidad es que, ante la indefensión, mejor se van, porque saben que no existe un sistema de protección para ellas que supervise los abusos de los que son objeto. Además, muchas ni siquiera tienen la capacidad de negociar, entonces mejor huyen. No se puede negar que entre tantas personas que trabajan en el rubro, existan quienes incumplan con su trabajo, hurten, maltraten a los/as niños, o que lleguen hasta a abusar sexualmente de los menores que cuidan, pero esa no es la norma.

Las TDR están expuestas a violencia física, psicológica y sexual, que pueden sufrir de cualquier miembro de la familia, inclusive de los hijos/as, violencia que perdura y que afecta su

salud mental impactando su autoestima o entrando en estados depresivos. Están expuestas a horarios extensos sin ningún tipo de regulación de horarios, además, no encuentran donde acudir, ellas mismas no se autodenominan trabajadoras domésticas porque está tan discriminado el trabajo que les da pena. Muchas incluso dicen que van a trabajar al MDC de otra cosa, porque hay una estigmatización muy seria sobre ellas y el trabajo que desarrollan, aun y cuando mueve la economía de un país, pero es invisibilizado y menospreciado, tanto por hombres como por mujeres, entonces las condiciones de trabajo en la mayoría de los hogares son indignas.

*“Donde empecé a trabajar aquí en Tegucigalpa el señor tomaba mucho y el golpeaba a la mujer, e intentó golpearme a mí, entonces yo le dije que no y que lo iba a denunciar, así que me fui”.*

TDR, Grupo Focal Instituto Salesiano  
María Auxiliadora,  
junio 2019.

*“Sí, yo estuve en una casa hace dos años atrás, en un trabajo muy grotesco, gente que no sabe tratar a la gente, cuidaba a un niño de nueve años, y ese niño me decía palabras groseras, me tiraba los zapatos, y no solo él, la mamá también, pero una vez me abofeteo, yo me salí, pero quedé mal, paso con miedo,*

*y mis nuevos jefes pues me han ayudado son muy comprensivos”.*

TDR, Grupo Focal Instituto Salesiano  
María Auxiliadora, junio 2019.

*“No todos los patrones son malos, con los que yo trabajo son buenos, ellos me tratan bien me dejan estudiar, son cristianos, son muy buenos”.*

Entrevistas TDR Proyecto Reyes Irene,  
junio 2019.

La violencia psicológica que sufren no solo es a través de los gritos, las humillaciones que sufren van desde no tener un lugar digno donde comer, darles comida diferente a la de los empleadores o darles las sobras, separar sus cubiertos, vasos y platos como si se tratará de una persona con una enfermedad infecto contagiosa, dormir en las áreas de lavado sin privacidad, mantenerlas cautivas, encerradas, sobre todo las que llegan del interior y que son menores de edad, no respetarles su descanso los domingos cuando ellas, por no contar con parientes o amigas a quien visitar, deciden quedarse en las casas donde habitan.

*“Hay una compañera que trabaja con un político muy reconocido y tiene un plato, un vaso y un cubierto aparte y en la parte de atrás tiene el nombre, y lo tiene que poner donde no está toda la loza. Y para comer lo hace en la*

*lavadora y su silla es un balde. Y lo otro es el maltrato verbal, porque muchos las tratan mal, no les dicen retrasadas mental pero les dicen mongolas, descalifican sus ideas, la mayoría sufren violencia psicológica, la mayoría de las jóvenes que vienen del interior no salen los domingos porque no son de acá, y entonces se quedan en la casa, y les toca trabajar y dicen que es peor, porque les llegan visitas y les toca cuidar hasta los niños de las visitas, y las que se encierran en los cuartos las van a sacar y les dicen – no, no mijita y que te has creído, que sos princesa, hay trabajo que hacer, si yo no tengo la culpa que no salgas porque no tenés amigos-, se quedan en la casa pero no descansando”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

Las técnicas que intervienen procesos para lograr la dignificación del TDR manifiestan que, en este tipo de trabajo hacen que las TDR asuman que es un trabajo por amor, pero no es cierto es claro que las TDR se enamoran de los niños y niñas que cuidan, y que muchos de estos menores llegan a quererlas como a una madre, pero los/as patronos periódicamente les hacen sentir que ellas deben agradecer por ser explotadas, por eso, el discurso de –te tratamos como de la familia-, es un tema que se encuentra en el debate público entre las miembros de las Red, ya

que este tipo de eslogan profundizan la explotación laboral y el maltrato.

*“-Yo te pago bien, mira yo te pago L. 2,500.00 porque aquí yo te lo doy todo, te doy la comida, aquí comes lo que quieras-, eso les dicen, pero bueno, todo a costa de qué, de que te levantes a las cinco de la mañana, es un trabajo indigno, y dónde van a denunciar, si cuando lo hacen y llegan a la Secretaría del Trabajo el patrono las acusa de que les roban, de quitarles los maridos, hasta de que son abusadoras sexuales, nosotras fuimos a la Secretaría a ver si habían denuncias y no hay”.*

Miriam Suazo, CEM-H, junio 2019.

CARE Internacional en Honduras, implementó la campaña “*Nuestro trabajo vale*”, las respuestas de los empleadores consideran que fue terrible, personas cuyos perfiles son de personas integradas a proyectos sobre el rescate del país como: –Oremos por Honduras-, -Tengo Valores Cristianos-, -Quiero una Honduras que Cambie-. Sin embargo, los comentarios que hicieron sobre las trabajadoras domésticas eran comentarios tales como –ellas están becadadas-, -si yo no gano el salario mínimo, por qué ella va a ganar el salario mínimo-.

*“El salario mínimo, es lo mínimo que cualquier trabajador debería aspirar, y la gente lo ve como*

*un lujo, lo peor es que hay un sentido de deslealtad si la trabajadora se queja. Algunas empleadoras decían -Si yo hasta su pastel de cumpleaños le compro y no agradezco-, pero si una persona tiene necesidades de otro tipo, no creo que le deba una gratitud eterna por un pastel de cumpleaños, entonces hay mucha desvalorización del trabajo, mucho desprecio”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

Hay muchas historias ocultas detrás de cada TDR, historias que no se cuentan porque forman parte de la vergüenza, porque la misma sociedad las ha hecho sentir que ante cualquier situación de abuso, ellas son las culpables y la indefensión parte desde las estructuras del Estado.

La discriminación contra las TDR no solo tiene que ver con el hecho de ser mujeres y pobres, otro factor importante es pertenecer a un pueblo indígena, por un lado, los empleadores las prefieren porque así ejercen mayor control sobre ellas, pero por otro lado las desprecian porque son unas -indias tontas-, muchas personas hasta expresan que son un mal necesario. Sin embargo, un grupo poblacional que no está integrado al TDR es el pueblo garífuna, en el estudio realizado por CEM-H solo detectaron cuatro en la ciudad de La Ceiba, quienes se

encontraban temporalmente como TDR porque no encontraban otra fuente de ingresos.

*“Las garífunas nos decían que no habían TDR primero porque son un pueblo libertario, digno, pero las mujeres garífunas que se van en caravana como migrantes si van a hacer TDR, porque no es tan discriminatorio como acá; segundo porque aquí les tienen asco porque son muy racistas, porque dicen -ay no, es una negra, yo a una negra no le como-, y los otros porque dicen que son brujas”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

No todos los/as empleadores/as tienen prácticas perversas contra las TDR, existen muchas personas que las colocan en su lugar de dignidad, que las respetan como seres humanos que son. Pero también hay muchas historias ocultas detrás de cada TDR, historias que no se cuentan porque forman parte de la vergüenza, porque la misma sociedad las ha hecho sentir que ante cualquier situación de abuso, ellas son las culpables y la indefensión parte desde las estructuras del Estado.

### **3.8 Relaciones de trabajo o relaciones familiares**

Existe un empleo que está más invisibilizado aun y es el TDR intra-familiar, es ahí donde se podrían en-

contrar la mayoría de las niñas que no aparecen en las estadísticas, y que son engañadas bajo promesas de brindarles mejores condiciones de vida y oportunidades de estudio. Estas son las y los TDR que son parientes directos o políticos de los empleadores, en esta categoría entrarían inclusive las ahijadas, que con el pretexto que reciben casa y comida, las explotan, agreden, abusan, y les pagan salarios extremadamente bajos o sencillamente, no les pagan.

La mayoría de las personas que trabajan bajo este régimen son niñas, estas son las que, dentro de los hogares rurales, no representan una fuerza laboral en el campo, entonces las mandan a trabajar con sus “parientes” y en esta relación familiar muchas no reciben salario, o les pagan L. 50.00, L. 100.00, L. 500.00 o L.1,000.00 al mes, dinero que generalmente entregan a sus padres. Además, se sienten con el derecho de ejercer violencia contra ellas cuando incumplen sus órdenes, sin que estas niñas tengan acceso a mecanismos de denuncia, ni ningún tipo de protección porque están en cautiverio.

*“El ser familia, es peor, ser sobrina, ahijada, prima, a esas les va peor con eso de la violencia. Es más difícil romper con el vínculo, porque hay vínculos afectivos, porque hay una red*

*familiar. También es muy duro en términos entre las relaciones de mujeres, aunque la unidad de opresión es la familia, la que se encarga de ejercer el dominio es la patrona, las mujeres”.*

Melissa Cardoza, feminista autónoma,  
mayo 2019.

Aunque no existen reportes al respecto, muchas niñas que son integradas a ese trabajo doméstico, comentan entre sus pares que han sido abusadas sexualmente por parientes de los/as patronos/as, en un completo estado de indefensión. Las que salen embarazadas, tienen que retornar a sus pueblos sin ningún tipo de garantía, con el estigma del pecado que viene en camino y la discriminación social que sufrirán, ya que no existe conciencia en la sociedad sobre las violaciones a mujeres y adolescentes, a las que terminan delegándoles la culpa del abuso.

*“El TD intrafamiliar, es una explotación tremenda, creo que se incrementa el riesgo de la violencia, tenemos testimonios de mujeres que hicieron trabajos para primos, sobrinos, cuñados, tíos, y claro, se sienten con la potestad de gritarles, hasta golpearlas, por eso la edad se regula menos, se sienten coaccionadas a que las reporten. En Honduras, en Latinoamérica en general a las mujeres nos chantajejan con*

*la moralidad, es como, bueno si no haces eso le voy a decir a tus papás que te estas yendo y que estas descontrolada, o que me robaste, o que metiste hombres a la casa, esos son los testimonios, entonces hay una relación de poder bastante desigual”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

Las autoridades no ven como violatorio de los derechos de las niñas la explotación que sufren en los hogares como TDR, contrario a ello, lo ven como un medio de desarrollo para las familias, y consideran que aumentar el salario a las TDR, o retirar a las niñas de está esclavitud, impactaría en su desarrollo económico.

Se supone que el Código de la Niñez protege a las niñas, que deben laborar con un permiso y bajo supervisión, el Código debe ser un instrumento para erradicar el trabajo infantil, si se parte del hecho que los niños/niñas tienen derechos, que Honduras es suscriptor de la “Declaración de los Derechos del Niño” y del Convenio 182 de la OIT que habla de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo el trabajo doméstico en casa de terceros.

*“Aún hay niñas que están trabajando en el servicio doméstico, puede ser por las necesidades que tienen o por interés de*

*poder mejorar que por eso les ofrecen”.*

Ana Leonor Ávila Departamento Servicios de Proyección a la Mujer y Menor Trabajador, junio 2019

*“Hace poco el CEM-H tuvo un desayuno con unos diputados y la Secretaría de Derechos Humanos, y se tocaba el tema, y un par de legisladoras decían que si hacemos eso de sacar el trabajo infantil esas niñas necesitan trabajar para mantener a sus familias, los vamos a dejar en pobreza, si nuestros legisladores tienen ese pensamiento, nosotras pensábamos, estas son menores, trabajo en menores, no puede ser, porque sabemos los riesgos que están corriendo”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

La Secretaría del Trabajo en el marco del Código de la Niñez, para autorizar un permiso de trabajo a menores, tienen que analizar que no esté en el Convenio 182 de la OIT como peor forma de trabajo infantil, pero los empleadores no solicitan el debido permiso debido a que son arreglos entre familias, las niñas y adolescentes se cambian como objetos, es una forma de trata de personas disfrazada de amor familiar que cae en el ámbito privado, donde nadie puede entrar, y donde las

autoridades se tapan los ojos y los oídos para sostener el sistema.

*“La Secretaría del Trabajo no va a supervisar eso porque previamente no lo va a autorizar, por lo que no autorizamos una peor forma de trabajo. Para ello tiene un departamento que se llama Servicio de Protección a la Mujer y Menor Trabajador”.*

Suyapa Aguilar Sub Directora de Trabajo y Previsión de la Secretaría del Trabajo<sup>8</sup>, junio 2019.

*“El trabajo doméstico ha usado mucho a las niñas para explotarlas y eso ha sacado mucho a discusión, y aunque en el Código del Trabajo se exponga que pueden trabajar, no puede ser, y el Estado está para protegerlas, entonces para qué hay un Código de la Niñez, para que firman convenios, a los niños se les debe de proteger, los niños y niñas deben de estudiar y a los padres y madres los deben obligar para que estudien”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

*“Silvia Federici equivale el concepto de trabajo doméstico y lo relaciona con las brujas de la edad media, que es una manera que hizo el capitalismo para poder*

*apropiarse de la fuerza de trabajo gratuita, que las expulsó, las satanizó, para quitarles sus poderes, sus dineros y bienes”.*

Melissa Cardoza, feminista autónoma, mayo 2019.

Sin embargo, apropiarse del cuerpo de las mujeres como fuerza de trabajo, no solo forma parte del capitalismo, el patriarcado que por años ha hecho del cuerpo de las mujeres, niñas y adolescentes un objeto, las ha minimizado, oprimido y subordinado, justificando todo acto de violencia y explotación contra ellas, con la naturalización de sus cuerpos ligada al plano doméstico, a la construcción de la maternidad, al amor filial y al ser de otros.

Siendo así, es complejo que un sistema social permeado por el patriarcado, logre entender que las niñas y las mujeres tienen derechos, y que no son diseñadas espiritualmente para desarrollar la labor doméstica en forma incondicional, sino que son sujetas de derechos que merecen condiciones de vida y un trabajo digno que debe asegurar el Estado, y sobre todo que comprendan que el TDR aun dentro del ámbito privado, es una relación laboral que requiere de regulaciones por parte de la Secretaría del Trabajo, porque existen leyes nacionales e internacionales que protegen a las mujeres, ado-

---

8 Declaraciones brindadas en el Foro “A Ocho años de la Adopción del Convenio 189 de la OIT, ¿Cuál es la situación de Honduras? CARE, Igual valor igual derechos, Brücke Le pont y CEM-H, 27 de junio de 2019.

lescentes y niñas de los abusos que se puedan cometer en el ámbito laboral.

*“Todas las denuncias se hacen al Ministerio del Trabajo, y si no se hace la supervisión es porque se toma como privado y eso se tienen que mejorar en la Ley, tiene que haber una regla, una Ley que las proteja a ellas”.*

Ana Leonor Ávila, Departamento Servicios de Proyección a la Mujer y Menor Trabajador, junio 2019.

*“Aquí tenemos una muchacha que ella trabajaba con su tía, solo le pagaba L. 500.00, y jornada igual de trabajo y aparte cuidaba un niño, el primo, no se ve la diferencia, una puede pensar que porque es familiar van a ser más estimadas, esta cipota ella se iba de viaje fuera de Tegucigalpa y ella se quedaba con el niño, hasta las doce de la noche, parecía la mamá del niño, entonces en cuanto a horario o trato no hay diferencia. Más bien por el hecho de ser familia se toman otras atribuciones, les gritan, las insultan o cualquier cosa, y más bien dicen ellas que les están haciendo el favor de permitirles venir a clases”.*

Lilian Matute, Trabajadora Social Proyecto Reyes Irene, junio 2019.

Pero el tema del trabajo doméstico intrafamiliar es tan complejo que hasta

el Convenio 189 de la OIT los deja fuera de cobertura, CARE Internacional en Honduras realizó un estudio de percepción que no se ha socializado y la respuesta del empleador era, -no, no es mi trabajadora doméstica-, la segunda razón que argumentaban cuando le preguntábamos por qué no tiene una persona contratada era -porque tengo familia que me ayuda-.

*“Esa es la pregunta que nos hacemos si el derecho al cuidado es un DDHH, el derecho al decir no quiero cuidar, es un derecho que nos violentan especialmente a las mujeres, si creo que el Trabajo Doméstico Intrafamiliar, y no estoy hablando de una relación de cuando una mamá o una suegra ayudan, no, estoy hablando de que me traigo a alguien exclusivamente para eso, y eso está quedando en un vacío normativo muy grande y un riesgo de explotación tremendo”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

La propuesta de Ley de Trabajo Doméstico que se presentó recientemente al Congreso Nacional, y que fue revisada conjuntamente con CEM-H y la Red de TDR, hace el esfuerzo por integrar el trabajo doméstico intrafamiliar a la espera que se visibilice y que entre en las agendas públicas como una alerta de explotación contra las mujeres, niñas y adolescentes.

### 3.9 Trabajo doméstico, versus TDR

Las mujeres TDR no solo desempeñan las labores domésticas en su trabajo, sufren una doble explotación que las mantiene en un agotamiento extremo, el TD es rutinario pero constante, además que es invisible, tan invisible como quienes lo desarrollan.

En el caso de las mujeres, realizan un trabajo del ámbito privado en sus casas, y salen a hacer uno similar bajo la autoridad del empleador/a o de todas las personas que deciden darles órdenes en un hogar.

En los grupos focales desarrollados en el marco del estudio se logró analizar que las TDR no solo realizan el trabajo doméstico en sus trabajos, sino también en sus casas, la responsabilidad que tienen va a depender de la edad de sus hijos/as y las personas que habitan en la casa.

Las TDR integrantes de la Red, todas trabajan con dormida afuera, este grupo el promedio de horas que trabajan fuera de la casa es de siete horas y media, la que más tiempo invierte permanece diez horas en el trabajo y la que menos, seis. Como se desplazan, ya sea dentro de la ciudad o procedentes de Ojojona y Santa Ana, tardan un total de dos a tres horas al día en movilizarse, esto implica que dedican 10 horas y media al TDR, en este tiempo, además de desplazarse

limpian la casa, sacuden, cuidan el perro y otros animales, lavan, doblan y guardan la ropa, sacan la basura, cocinan, lavan trastes, arreglan las plantas y una de ellas se dedica a hacer el recorrido en el bus escolar en donde trabaja como niñera.

En tanto que la mayoría de este grupo son mujeres adultas, las responsabilidades domésticas en la casa se han mermado, no solo porque sus hijos/as han crecido y aportan trabajo doméstico en casa, sino que, de una u otra forma, la formación adquirida en las intervenciones de la Red de TDR les ha hecho adquirir conciencia sobre la triple jornada laboral de las mujeres, la recarga que sufren y la redistribución de roles, aun así, refieren sentirse agotadas.

*“Del trabajo doméstico no se ocupan mucho las que tiene hijos grandes, hay una que cuando trabaja solo se levanta y se va, yo solo hago desayuno, almuerzo y merienda, cuando regresa del trabajo solo me voy a acostar”.*

TDR de la Red, Grupo Focal,  
mayo 2019.

Las TDR de los institutos Salesiano María Auxiliadora y Reyes Irene desarrollan las mismas labores, solo que sus horarios son aún más extenuantes, a menos que en una casa cuenten con dos o tres TDR logran tener un descanso en el día, pero en general, sus

jornadas inician a las cinco de la mañana y hay quienes terminan a las diez y once de la noche, en promedio trabajan 14 horas, y solo cuentan con un día de descanso. El día que logran ir a sus casas desarrollan labor doméstica, pero en menor escala, el hecho que aporten a la economía como un trabajo productivo, fuera de la casa, les da un estatus, pero, aun así, no se libran del trabajo doméstico.

*“Pues nos bañamos, desayunamos, ayudamos con la limpieza de la casa, a cuidar a nuestro hijos o hermanos, vamos al campo a buscar frutas, arreglamos las plantas, descansamos, hay una que solo llegan a acostarse en una hamaca”.*

TDR del Grupo Focal del Instituto Salesiano María Auxiliadora, junio 2019.

Las TDR aunque trabajan en el sector productivo de limpieza en casa, no se libran de la labor doméstica en sus hogares, es una rutina de la cual no se pueden desligar, estudiar o integrarse a las actividades de la Red representa un espacio personal que las saca de esa rutina.

### 3.10 Los hombres en el TDR

El Código del Trabajo en su Artículo 151 del Capítulo II sobre “Trabajo de los servidores domésticos”, describe las labores en servicio doméstico, expone que el servicio doméstico

comprende también los choferes particulares y otros oficios de esta misma índole, en donde se incluyen los jardineros y los vigilantes de casa, aunque no están enunciados.

De acuerdo con los datos expuestos anteriormente, los TDR devengaban para el año 2018 un salario promedio de L. 6,385.00 un salario superior al de las mujeres. A diferencia de las mujeres, los hombres laboran en espacios más públicos, no se mantienen en cautiverio, ni aislados de los demás trabajadores como pasa con las mujeres. Tienen más oportunidades de socializar con otras personas de su misma área, sobre todo los que laboran como choferes.

Es claro que el TDR para hombres no tiene la misma demanda que el de las mujeres, ya que no todas las viviendas cuentan con recursos para contratar choferes, jardineros o vigilantes, y la misma cosmovisión de la sociedad hondureña, no los concibe a hombres en labores de limpieza o como cocineros, pueden trabajar como Chef en un hotel o restaurante, porque eso le da un estatus dentro de la estructura de poder masculina patriarcal, pero ser cocinero de una casa los descalifica.

En tanto que los hombres casi no incursionan en este campo laboral, no se detectaron empresas u organizaciones que realizaran acciones tendientes a investigar la situación que viven en el tra-

bajo, y tampoco que desarrolle acciones para el reconocimiento y la promoción de sus derechos. Se parte del hecho que los hombres son educados bajo las estructuras que les delega el poder y les da herramientas para la vida, para tomar decisiones y denunciar los abusos, pero no en todos los casos es así.

*“Bueno si, hemos colocado uno que otro chofer, dos o tres, pero en dos años y medio, no hacemos publicidad de ese servicio, pero si comenzamos a hacer publicidad tendríamos mayor demanda”.*

Noé Banegas, Gerente Ángeles para tu Hogar, junio 2019.

*“Los hombres tienen condiciones precarias también, pero el análisis que hemos hecho con el Ministerio del Trabajo, con la Procuraduría, nos decía la sub-procuradora, que los hombres están más empoderados para negociar que las mujeres”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

*“No hay hombres cocineros, ni cuidadores de niños, hay que hacer una reforma, los jardineros no deben de estar ahí, los vigilantes de las casas, por ejemplo, como el vigilante que trabaja aquí gana más que la de mantenimiento, porque él trabaja de noche, por el horario nocturno”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

Los hombres tienen más posibilidades de tener contrato, salario mínimo, seguro social y beneficios laborales cuando realizan un trabajo de planta, también si trabajan horas extras son pagadas o hacen salarios nocturnos, muchos gozan de los beneficios tipificados en el Código Laboral. El mismo empoderamiento los impulsa a reclamar sus derechos en caso de que no se los cumplan, y tienen mayor capacidad de negociación que las mujeres para reclamar mejores condiciones laborales. Cuando llegan a exponer el caso a la Secretaría del Trabajo, ellos llegan miran a los ojos y exponen lo que les parece o no, en el caso de las mujeres, las pocas mujeres que han llegado bajan la cabeza.

*“Siempre hacemos esta reflexión, si usted contrata un jardinero y le dice, tengo tantas varas y necesito que le de mantenimiento, y usted se muda a otra casa, le va a decir automáticamente, el área es más grande, esto requiere más riego, se gasta el machete tengo que cobrar más”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

El hecho de que sean hombres como TDR, no los exime de la discriminación, al igual que las TDR cuando se les da alimentos lo hacen en platos aparte, comen en los patios, el garaje o parados apoyados en el vehículo, el alimento que le proporcionan no es el que

comen sus empleadores, y en el caso específico de los choferes, si acompañan a los/as empleadores a reuniones nocturnas, muchas veces no comen.

*“En mi caso yo no como lo mismo que ellos, si no que preparo la comida de ellos, yo preparo la comida de los guardias de seguridad y de eso como. Por ejemplo, si yo les hago a ellos chuleta, para los guardias hago costilla con arroz y ensalada”.*

TDR del grupo focal del Proyecto  
Reyes Irene,  
junio 2016.

Los vigilantes, por ejemplo, cuando cuidan de noche se someten a la inclemencia del tiempo y debido al horario, aunque descansen por horas, no tiene un sueño reparador impactando en su salud. Los choferes no solo conducen el vehículo, dependiendo del patrono, tienen que transportar a sus hijos/as y trasladarlos a las diferentes actividades tanto académicas como extracurriculares.

*“Yo venía del gobierno, me despidieron en esos cambios políticos y otro chofer me consiguió con uno de esos dones que son de la cooperación, dijo que entraba a las siete y salía a las tres, pero paja, nunca salí temprano. Me tocó jalar a los hijos y la mujer, no renunciaba porque no encontraba donde, pero mejor me puse como mecánico, ya no aguan-*

*taba a esos cipotes malcriados, una vez casi me hacen chocar, y si le hacía algo al carro, me toca pagar”.*

Testimonio de un TDR, julio 2019.

*“Tengo tres años de estar con ellos, lo que pasa es que es peligroso, yo sé que salgo de mi casa, pero no sé si regreso, porque yo soy el chofer y también hago de guardaespaldas con otro compañero. Ellos son buenos, pagan bien, nos dan todos los beneficios, pero tienen negocios, tienen mucho dinero y viajan mucho, tenemos que andar siempre con ellos, de día y de noche, es cansado y arriesgado”.*

Testimonio de un TDR, julio 2019.

### 3.11 Lo que se tiene, no se valora

El bajo nivel de la remuneración en el sector del trabajo doméstico también está relacionado con la percepción del trabajo doméstico como “actividad improductiva”, ya que no se considera que genere directamente beneficios económicos o utilidades para las familias que los emplean. Sin embargo, los trabajadores domésticos permiten que sus empleadores, y especialmente las mujeres, puedan emplearse y trabajar, obteniendo así ingresos para mantener a sus familias (OIT, 2017).

La OIT plantea claramente que la discriminación contra el TDR, ade-

más de estar ligado a las relaciones desiguales de poder, está vinculada estrechamente con el sentido de improductividad que la sociedad le ha delegado a los/as trabajadores domésticos. Importante sería que los/as TDR dejaran de trabajar durante una semana para medir el impacto de sus ausencias. El problema para las TDR es que hay tanta pobreza y tanto desempleo en Honduras, que los/as empleadores consiguen una persona que las remplace en corto tiempo, y aunque no desarrolle las actividades igual que la anterior TDR, alivianan la carga del hogar.

El reconocimiento de las TDR como sujetas de derechos ha impulsado una serie de acciones que contribuyen a visibilizar el trabajo que realiza, las TDR se sustentan bajo el lema —El trabajo doméstico remunerado y no remunerado sostiene la vida—. Si una pareja con hijos/as se desarrolla en el sector productivo, es porque hay alguien en la casa realizando el trabajo doméstico. Para que un diputado pueda estar horas extensas hasta la madrugada, produciendo leyes o mecanismos que favorezcan la población, hay una trabajadora doméstica que cuida y vigila su casa, ella con un trabajo mal remunerado, sostiene el trabajo del legislador que además de aportar para una gran mayoría, devenga en un mes lo que le pagan a una TDR durante dos años.

*“Creo que para las que trabajan en casa o lo hacen para una*

*familia, ahí sí se pueden dar todo tipo de abuso, el tema de la sobrecarga laboral, explotación laboral”.*

TDR de la Red del grupo focal,  
mayo 2019.

*“A veces trabajamos 12 horas, pero yo no tengo hora, porque entro a las siete y a veces salgo a las nueve, pero es con dormida adentro, se supone que una tiene una hora, y dicen que se levante una a las cinco y que le dan tiempo para descansar, pero mentira, cuando una cuida niños ¿cómo? ... a veces se acuesta bien tarde”.*

TDR del grupo focal del Proyecto  
Reyes Irene,  
junio 2019.

*“No hay una hora establecida, yo me levanto a las cinco y media de la mañana, y a veces en la noche porque me llaman a las 10 de la noche, o algo así. Es que la persona con la que trabajo es militar, entonces a veces llega de noche o en la madrugada y me toca abrirle y a veces le doy la comida. El niño yo desde chiquito yo lo bañaba, yo entré cuando tenía siete meses, pero ahora lo que pasa es que ya a la edad él lo hace solo. Y cuando lo llevan al médico yo voy con la mamá”.*

Entrevista TDR de IHER,  
junio 2019.

Las TDR dejan sus aspiraciones y sus vidas en las casas de otros, en el crecimiento socioeconómico de otros, sin que estén conscientes que la explotación que sufren no es normal, que no es aceptable, porque son seres humanos. Empiezan desde muy niñas a trabajar y la mayoría de los/as empleadores/as realizan toda una estrategia para adiestrarlas y que asuman que su lugar es ahí con ellos/as. En la Red de TDR, por ejemplo, las que menos tiempo tienen de trabajar como TDR tienen 11 años, y las que más, rebasan los 35 años de trabajar en casas y aunque han entrado en otros espacios de trabajo como en las maquilas, por la edad, las terminan desechando. Las que se encuentran en el Instituto Salesiano María Auxiliadora, Proyecto Reyes Irene y el IHER, tienen entre uno a doce años de estar en el TDR, pero a diferencia de las mujeres de la Red, muchas de las cuales no tuvieron la oportunidad de estudiar, por ser mujeres jóvenes, han logrado ingresar a los centros educativos creados precisamente para educarlas y que busquen otros horizontes.

*“Pues mire, mi primer trabajo yo estaba bien pequeña, cuidaba una niña que era chinita. Tenía como 15 años yo. Luego estuve trabajando en reposterías, iba a limpiar”.*

Entrevista TDR de la Red,  
mayo 2019.

*“Trabajo desde los 14 años, empecé a trabajar en mi colonia con una enfermera, le cuidaba al niño y le hacía todo el trabajo de la casa, entraba a las siete de la mañana y salía a las seis de la tarde”.*

Entrevista TDR del Proyecto  
Reyes Irene,  
junio 2019.

Lo reconozca o no la sociedad, sin las mujeres TDR, el desarrollo de las personas que integran los hogares se vería limitado, sobre todo el de las mismas mujeres que los integran, debido a que, por la construcción cultural patriarcal, quienes abandonarían los trabajos o se recargarían en el hogar serían las esposas, hermanas, cuñadas, abuelas o madres.

### 3.12 Los riesgos del TDR

Un último punto de importancia que abordar sobre la situación que afronta las TDR son los riesgos. Cualquiera se preguntaría ¿qué le puede pasar en una casa a una empleada? Muchas cosas, los riesgos se categorizan de la siguiente forma:

#### a. Riesgos en su salud

Existen varios problemas que causan daños a la salud de las TDR, uno

de ellos está relacionado con la salud mental, ligado a la tensión que se sufre debido a la exigencia del grupo familiar, las múltiples órdenes que reciben, los gritos y humillaciones de las que son objeto que pueden provocar migrañas, falta de interés, depresiones o insomnio, también pueden sufrir de envejecimiento acelerado, fatiga muscular, quemaduras, dificultad para comunicarse, daños en rodillas y columna por cargar peso, adquirir enfermedades infecto contagiosas sobre todo si son abusadas sexualmente, y hasta enfermedades crónicas como diabetes, hipertensión arterial o colon irritable.

Por otro lado, las TDR se quejan de que cuando planchan, no se les respeta el tiempo requerido para exponerse al frío, las obligan a lavar y hacer otras actividades, y además de que les provoca dolor en las manos, muchas terminan con inflamaciones crónicas en las articulaciones y hasta artritis.

*“El riesgo de quemarnos, ahorita yo ando una quemada, yo plancho en varias partes y es el riesgo de quemarnos, lo otro es que no estoy en un lugar estable para trabajar, porque a mí me tiran en el corredor y el viento me molesta porque estoy planchando, o si llueve tengo que salir caliente a lo mojado y no le dan ni una sombrilla, ni nada”.*

TDR de la Red, Grupo Focal,  
mayo 2019.

*“Nos sentimos cansadas, y dan ganas de salir corriendo y dejar todo, pero ni modo, aunque andemos cansadas y sin dormir hasta venimos a estudiar”.*

TDR del Proyecto Reyes Irene,  
junio 2019.

#### **b. Riesgos de sufrir actos de violencia y violencia extrema**

Ampliamente se ha expuesto que las TDR en las casas donde laboran pueden sufrir diferentes formas y tipos de violencias contra las mujeres, pero otro punto de cuidado es el/la empleador/a con el que trabajan, ellas cuando ingresan a sus trabajos, desconocen si existe alguna vinculación de los/las empleadores/as con organizaciones criminales, por lo que sus vidas pueden estar en peligro, de hecho, ya se han reportado muertes de TDR por ajuste de cuentas de sus patronos.

Los lugares donde viven también son un factor de riesgo, de acuerdo con lo expuesto por Suazo de CEM-H, la mayoría de los barrios en los que habitan las TDR enfrentan la violencia del crimen organizado como las maras, muchas son violadas o asesinadas por los mareros. Las mujeres que trabajan con dormida afuera corren riesgo de ser violadas o hasta asesinadas al desplazarse a sus trabajos o a sus casas por los horarios que cumplen.

*“Otro de los riesgos es el tema de que a nosotras se nos contrata y saben quiénes somos, si apuntamos a alguna fe o en política, pero no sabemos con quienes trabajamos y muchas TDR han perdido hasta su vida porque no saben con quienes trabajan, si estas personas tienen enemigos, o están con el narcotráfico”.*

TDR de la Red del grupo focal,  
mayo 2019.

*“Hace poco violaron a una compañera en El Hato, iba saliendo de su trabajo a las 8:30 pm, a esa hora cuesta encontrar bus para irse a Villanueva y dos tipos desconocidos la subieron a un carro con un puñal y abusaron de ella, y cuando llegó a su casa le contó a su familia porque la vieron que estaba llorando, y su familia le dijo –si vos también tuviste la culpa, porque te venís tan tarde de tu trabajo, además algo tuviste que haber hecho-”.*

Miriam Suazo, CEM-H,  
mayo de 2019.

Además, que muchas se exponen a la violencia en los trabajos, en sus barrios o en las zonas por donde se desplazan, no se puede descartar que sufran violencia doméstica e intrafamiliar, aunque no existan estudios al respecto, según el INE reporta que a nivel nacional, el 27% de las mujeres, fue objeto de violencia física a partir de los 15 años, en el área urbana hay un mayor porcentaje de mu-

jes maltratadas que en el área rural, 30% y 24%, respectivamente. Estos datos indican que las TDR también son víctimas de ese flagelo, con el agravante que las niñas y adolescentes que vienen de una vida de violencia física, psicológica o sexual, tienen menos posibilidades de reconocer la violencia, defenderse o denunciarla (INE, 2013).

### **c. Riesgo a su crecimiento personal y economía**

Otro factor de riesgo identificado en grupos focales con las TDR, es el impacto que representa en su economía el carecer de poder y respaldo entre las instituciones del Estado, para que se cumplan los compromisos contractuales verbales pactados con ellas relativo al salario. Muchas exponen que no les pagan puntualmente su salario, y que pueden pasar varios meses sin hacerlo, otras manifestaron que las han despedido sin darle la remuneración correspondiente, o les descuentan del salario el monto que ellos calculan sobre objetos que se dañan, ausencias por enfermedad, porque se enferman las personas que cuidan, o porque en los lugares de trabajo se ausentan a sus habitaciones por encontrarse mal de salud.

Sobre el crecimiento personal, corren el riesgo de ser acusadas de abusivas o por robo, sin la posibilidad de defenderse, impactando en su honorabilidad. Otro aspecto que no les permite desarrollarse es el hecho de muchas de ellas se encuentran cautivas, no tienen contacto

con otras personas que les puedan facilitar ingresar a otros espacios laborales, no tienen tiempo, ni dinero para estudiar, o ha sido tan mancillada en su autoestima, que consideran que no tienen la capacidad intelectual para crecer profesionalmente, y en general, por los horarios de trabajo.

*“Cuando en el trabajo me enfermo a ellos no les importa, a ellos lo que les importa es que haga el oficio, y si yo le digo que si estoy enferma ellos no me dan el día y si me lo dan, me quitan el día”.*

TDR del grupo focal del Proyecto Reyes  
Irene,  
junio 2019.

*“En una reunión con el Ministro del Trabajo les dijo que las TDR se ponían la ropa de la esposa, y que andaban luciendo la ropa de su esposa, que eso quien lo regula”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio  
2019.

#### **d. Riesgos a las personas que cuidan**

Un punto no menos importante es la responsabilidad que tienen las TDR sobre las personas que cuidan ya sean adultas o menores de edad. Existen TDR que cuidan personas con condiciones de salud que se tornan agresivos con ellos mismos o con las demás personas, y requieren vigilancia permanente, haciendo la labor de una enfermera sin tener expe-

riencia para atender personas enfermas.

Por otro lado, cuidar niños/as es una responsabilidad que las mantiene estresadas, ya que pueden tener todo tipo de accidentes, desde caerse y fracturarse, ingerir medicamentos accidentalmente, quemarse y ahogarse en piscinas, situaciones que ya se han dado en algunas familias porque le delegan todas las actividades de la casa a la TDR más el cuidado de los/las menores, con altos niveles de exigencia.

*“La señora que cuido no es violenta, pero a veces grita, se pone mal y a veces no me identifica. Ella conmigo se acostumbró rápido cuando llegué a trabajar. Ella vive con otro hijo, pero él está mal de los nervios, pero estamos en distintas áreas, porque es un riesgo si se descontrola por completo, no sé de lo que sería capaz, el otro día a la otra muchacha la quiso golpear y un hermano lo golpeó”.*

Entrevista TDR del Proyecto  
Reyes Irene,  
junio 2019.

Las leyes diseñadas para proteger a los/las TDR, al ser diseñadas, no consideraron que el trabajo lo desarrollan seres humanos que impulsan la fuerza productiva del país, tampoco valoraron, que al no existir quien lo desarrolle, muchas personas no podrían ingresar al sector productivo nacional.

## CAPÍTULO 4

### ACCIONES DESARROLLADAS PARA PROMOVER EN LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS UN TRABAJO JUSTO Y DIGNO CON EQUIDAD DE GÉNERO

En el presente capítulo se analizan las acciones de empoderamiento para las mujeres TDR y de incidencia de cara a la aprobación de la Ley del Trabajo Doméstico y la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

#### 4.1 Un engranaje impulsando los derechos del TDR

El 25 de agosto de 1971 se creó en el MDC el Sindicato de Trabajadores del Servicio Doméstico registrado en el II Folio 196 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y reconocido como actividad económica comunal, en ese momento hubo un intento por organizarse para impulsar los derechos de las personas TDR que duró 29 años.

*“En Honduras en 1970 que salió la personería jurídica, hubo un Sindicato de Trabajadores y estuvo vigente hasta como el 2000, entonces si en algún momento hubo un momento clave, que alguien despertó y formaron su Sindicato de Trabajadores de Servicios”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

Desde el tiempo que dejó de operar el Sindicato, se identificaron nuevas iniciativas de organización para el desarrollo de un TDR digno con un salario justo. De acuerdo con datos proporcionados por Suazo de CEM-H, como ONG, iniciaron el acompañamiento con las TDR en Tegucigalpa en el 2014. Para ello la organización suiza Brücke Le Pont que reivindica el derecho a un trabajo digno, al valorar la labor que realizan con mujeres vulneradas por la violencia, articuló acciones con CEM-H para el desarrollo del proyecto “Dignificando el Trabajo Doméstico”.

Para la identificación de las TDR el CEM-H lo hizo por medio de las Redes Locales, que a través de los proyectos han acompañado en temas de violencia, iniciando con un grupo de 15 mujeres con quienes desarrollaron un proceso tendiente a identificar la formación que requerían, ya que de base contaban con algunos conocimientos sobre violencia y DDHH.

*“Diseñamos una pequeña propuesta de diplomado de cuatro módulos, el contenido tenía mucho que ver con el TDR, De-*

*rechos Laborales, el análisis de la condición de ser mujer, cómo lo vinculaban con el trabajo doméstico naturalizado y haciendo la conexión con la economía del cuidado y el trabajo doméstico remunerado, reconociendo el valor del trabajo que realizan”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

En el marco del proyecto, además realizaron acciones para promover la organización, con el fin de contar con un colectivo que dignifique el TDR, promover el trabajo digno y el salario justo apoyando el diseño del proyecto de Ley que contempla una serie de artículos tendientes a mejorar las condiciones de vida de las TDR y que se encuentra en el Congreso Nacional. La Red de TDR en la estructura organizativa cuenta con la Comisión Política, Comisión de Finanzas y la Comisión de Educación y Comunicación.

El acompañamiento del CEM-H promueve el empoderamiento de las mujeres para lograr la sostenibilidad del proceso, han capacitado a 15 promotoras legales quienes le brindan acompañamiento a otras TDR que requieren asesoría y soporte para que le respeten sus derechos. Para la formación que han realizado, cuentan con un equipo técnico de apoyo, mujeres feministas altamente comprometidas con el desarrollo social y político de las mujeres, quienes les han brindado conocimiento sobre la legislación nacional que las

protege y sobre todo sobre la necesidad de reconocer y dignificar el TDR.

*“Nosotras llegamos a esta red sin saber que éramos sujetas de derechos, entonces aquí es donde nosotras decimos “ah sí, tenemos derechos”, y es también identidad, porque muchas veces también nos da pena decir que nosotras somos trabajadoras domésticas por el mismo estigma y la discriminación. Entonces una compañera que no sabe que tiene derechos, pues todavía es doblemente discriminada, abusada, sus derechos violentados totalmente. Porque, como le digo, si uno no sabe, pues no sabe cómo defenderse”.*

Entrevistas TDR de la Red,  
mayo 2019.

*“Además, han necesitado un proceso de mirarse a sí mismas porque muchas incluso, como es un trabajo que está estigmatizado y hay una profunda discriminación, ya sea porque son pobres, porque la mayoría son indígenas y mujeres rurales, porque las tratan a la mayoría de tontas, las indias, las brutas, entonces necesitan reparación porque son analfabetas, en fin, una serie de estigmas que están relacionados sobre todo al racismo y la clase”.*

Melissa Cardoza, feminista autónoma,  
mayo 2019.

La Red en la actualidad cuenta con 30 TDR que participan en forma activa. Además, tienen tres generaciones de mujeres que fueron integradas a la formación política, haciendo un total de 75 mujeres con edades de 18 a 65 años.

Para el año 2017 CEM-H intervino un total de 30 mujeres con edades de 15 a 60 años y más, prevaleció la participación de mujeres de 35 a 39 años en un 43%, en el 2018, el número de participantes aumentó a 47, en esta oportunidad la mayoría de las participantes se encontraban entre los 15 a 19 años en un 34%. Estas intervenciones incluyen el diplomado de formación política y en derechos que han desarrollan ya con tres promociones.

La dinámica de acompañamiento a la Red ha sido precisamente sensibilizar y capacitar a las mujeres, para que se consideren como sujetas de derecho, formarlas como sujetas políticas para que ellas mismas puedan liderar e integrarse a todos los procesos, no solo como promotoras legales, sino que, son formadas para servir de efecto multiplicador en los diplomados, ellas mismas con el personal técnico diseñan y transmiten el programa radial que presentan cada jueves en Radio Progreso, y las campañas para promover el trabajo digno y el salario justo “Somos trabajadoras”. También formaron parte de las encuestadoras del estudio realizado por CEM-H sobre trabajo doméstico remunerado en

cinco ciudades del país, y se integran a todas las negociaciones que sobre la aprobación del proyecto de Ley se realizan.

**Cuadro N°7** Distrito Central: intervenciones realizadas por el CEM-H en el marco del proyecto “Dignificando el TD”. 2017-2018

Rangos de edad	Mujeres	
	2017	2018
10 – 14	-	-
15 – 19	3	16
20 – 24	1	2
25 – 29	-	3
30 – 34	1	1
35 – 39	13	10
40 – 44	4	7
45 – 49	5	4
50 – 54	1	3
55 – 59	0	0

Fuente: elaboración propia MDD en base a datos del Centro de Estudios de la Mujer - Honduras (CEM-H), 2019

El proceso de desarrollo de las TDR no solo está en el MDC, en la zona norte se encuentra el Equipo de Monitoreo Independiente (EMI) con “As Mujer”, que están realizando todo un proceso de formación sobre la legislación, y sobre vocería en articulación con CARE. Dependiendo de las acciones que se desarrollan, existen instituciones entre las que se encuentran CARE que financian a las TDR para que participen en encuentros internacionales para poder colocar en la agenda política internacional la situación del TDR.



Mujeres de la Red de TDR en el grupo focal de recolección de datos en el marco del estudio “Situación del TDR en el MDC”, realizado por la Maestría en Demografía y Desarrollo de la UNAH.

*“Las Mujeres TDR, están más bajando en aumentar la afiliación de membresía, en cambio las de Tegucigalpa tienen una claridad más enfocada en incidencia política, entonces aquellas quieren llegar como a más mujeres, hacerles llegar más derechos y apoyo el tema de los movimientos, entonces me parece que es muy interesante, porque los movimientos tienen un objetivo común, pero tienen líneas de trabajo diferente”.*

Ana Tablada, CARE Internacional,  
junio 2019.

Este engranaje que parece pequeño ha logrado colocar el tema del TDR desde una perspectiva de DDHH en varios espacios sociales y políticos, están agrupando mujeres TDR para su empoderamiento y reconocimiento como sujetas de derechos y, sobre todo, ha impulsado nuevamente una ley sobre el TDR, pero esta vez, consultado con las verdaderas actoras, las TDR.

## 4.2 El TDR y los avances en materia legislativa

Para analizar los avances en materia legislativa del TDR, es importante iniciar con las leyes que en la actualidad protegen a las y los TDR. Una de ellas es el Código del Trabajo, que, aunque muchos sectores aducen que fue diseñado solo para proteger a los/las trabajadores/as, en el caso del TDR no es así.

### 4.2.1 Marco Legal Nacional y la nueva propuesta de Ley del TDR

El Capítulo II denominado *Trabajo de los servidores domésticos*, además de definir qué es el TDR, deja establecido en su Artículo 40, que en el TDR se hace uso de un contrato verbal, mediante el cual se define la cuantía y forma de remuneración, así como la duración del contrato, la pregunta es con todo el ambiente de discriminación que sufren la mayoría de las TDR, cómo se puede confiar si el/la

empleador/a realmente cumplirá con el contrato.

Sobre la Presunción: salario en especie en el Artículo 153 expone que además del salario en especies, también pago con dinero, y habla de suministro de alimentos de calidad corriente y de habitación, pero no especifica qué es corriente y qué tipo de habitación, y ese es un gran problema en el TDR, que muchas no reciben una alimentación adecuada y un lugar digno para descansar.

Expone que el TDR tiene derecho a estudiar en jornadas nocturnas, sin embargo, ese es un sistema que ya está abolido en muchas partes del país. Otro aspecto que se encuentra en el Artículo 156 es que deben contar con vacaciones remuneradas, igual que los otros/trabajadores/as, sin embargo, en los testimonios de las TDR de los grupos focales y entrevistas, ninguna expuso tener ese beneficio laboral, y contrario a ello exponen que ni siquiera les respetan los días festivos nacionales.

En el Artículo 157 expone que el empleador/a podrá exigir certificado de buena salud, pero no así la TDR a la familia donde va a trabajar, sobre todo tomando en cuenta el hecho que tienen que limpiar servicios, recolectar basura y otras zonas de contaminación de las casas que pueden servir de canales de contaminación. Sí manifiesta que podrá renunciar sin responsabilidad si existen riesgos, y que, si se contamina, podrá

contar con derecho a su licencia con salario íntegro mientras se repone, pero no existe ninguna cláusula que determine qué pasaría si la persona se infecta de un virus o bacteria que provoque enfermedades crónicas de alto riesgo.

*“El Código tiene su enfoque discriminatorio, porque entran los jardineros y choferes porque es en las casas, pero son hombres, y lo naturalizado es que las mujeres son las que cuidan las casas, el Código no las contemplan, no dicen las trabajadoras domésticas, dice los trabajadores domésticos”.*

Miriam Suazo, CEH-H, mayo 2019.

*“Claro que sí, el propio Código del Trabajo permite cosas como si el TDR se enferma y no puede cumplir, le quitan el día de trabajo y no hay quien regule eso. Dice que tienen descanso de 10 horas, o sea, que la jornada puede ser de 14 horas y es legal, entonces hay vacíos, dice también que el día de descanso no necesariamente tiene que ser el domingo, puede ser cualquier día de la semana, por cada seis trabajado, uno de descanso. No dice la cantidad de gente que debe atender, porque dice que el empleador y su familia. Sin embargo, el Código regula algo que es violentado en Honduras, que es el TDR para fines de lucro, o sea que, si una persona vende pastelitos no puede poner a la TDR, porque debe*

*ganar un porcentaje, pero siempre las explotan”.*

Ana Tablada, CARE Internacional,  
junio 2019.

Ante la legislación vigente se han desarrollado una serie de iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo de él o la TDR, pero no han sido debidamente concertadas con el sector afectado, o si lo han hecho, no son aceptadas, por lo que la mayoría del articulado se ha enfocado para proteger los intereses de los/las empleadores/as. Este es el caso del proyecto de ley denominado –Ley de Servidores Domésticos-, presentado por la diputada Yadira Bendaña en el año 2015, quien, desde el sector político, sufrió una serie de presiones para integrar cláusulas de confidencialidad que protegiesen a los/las patronos/as, aduciendo que los/las TDR filtran toda la información de las viviendas donde laboran.

*“Entonces, hicimos una conferencia de prensa y explicamos que primero la mayoría que hacía TDR son mujeres y que lo que no se mencionaba no existía, y segundo que debía de consultar con las TDR porque ellas lo hacían desde su valoración como empleadora y que no estaba considerando las jornadas extensivas y el pago. Se sentó y le hicimos una serie de observaciones no las puso, ni pasó, la comisión ni la sacó para discutirlos en el pleno”.*

Miriam Suazo, CEM-H, junio 2019.

Suazo expuso, además, que la mayoría de los diputados se oponen, porque tienen varias TDR para poder mantener sus grandes casas. Asimismo, tuvieron reuniones con el diputado Oswaldo Ramos Soto, quien siendo el presidente de la comisión de dictamen manifestó:

*“Cómo se va a creer que con lo que gana la gente van a poder pagar eso, si uno lo hace para ayudarlas a generar ingresos”.*

Por otro lado, expresó que se iba a generar desempleo, amenaza que es presentada en cada mesa de discusión, con el afán de que las TDR retiren de la discusión de la ley el salario mínimo.

El 27 de enero de 2018, la diputada Sara Medina se presentó como representante de la Comisión de Dictamen de la Ley, debido a que el ejecutivo a través de la Secretaría del Trabajo había presentado una propuesta de Ley.

*“Entonces nos mandaron el proyecto de Ley y revisamos artículo por artículo, es la misma de Yadira Bendaña, que era un copy- paste de proyectos de Ley de Argentina, Colombia y Uruguay, revisamos la propuesta y trabajamos con la laborista Enna Ortega y ella nos fue acompañando y asesorando, fuimos a presentarlo y nos acompañaron del CONADEH y el INAM,*

*el problema es el tema del salario mínimo y del seguro social”.*

Miriam Suazo, CEM-H, mayo 2019.

*“Es cuesta arriba el trabajo, porque en esas reuniones cuando usted está con los legisladores salen con unas cosas, siempre amedrentando, como, -pero si ustedes piden un salario mínimo se van a quedar sin trabajo-, -ustedes no pueden ser avariciosos-, si nuestros legisladores piensan así, es un trabajo cuesta arriba, de ahí la importancia que se sumen más y más organizaciones para apoyar lo que están haciendo, creemos que va por buen camino pero no es algo que se va a hacer rápido, va a llevar su tiempo”.*

Ana Tablada, CARE Internacional, junio 2019.

Una de las principales razones por las que se se organizan las TDR es impulsar mejores condiciones de trabajo, para ello se integraron al diseño de la *“Ley de Trabajo Doméstico”*. De acuerdo con lo expuesto por la diputada Gutiérrez, se integró una comisión con cuatro diputadas del Partido Nacional, una del Liberal, PINU y Libre, quienes emitieron dictamen favorable, pero al pasar al primer debate quedó parada debido a dos puntos fundamentales expuestos por Suazo: el salario mínimo y seguro social.

*“Lo prioritario es el salario, y hay diputadas que han asumido eso*

*como una bandera política, porque hay una vasta población de votantes, porque son miles de mujeres que son empleadas domésticas, pero la verdad es que a la hora de proponer lo que es más importante que es el salario, se echan atrás, porque están pidiendo el salario mínimo, están pidiendo todas las condiciones de trabajo”.*

Melissa Cardoza, feminista autónoma, mayo 2019.

*“Nosotras dictaminamos esa ley, algunas TDR trabajaron con nosotras, en el primer debate se quedó parado, porque no hay consenso en dos temas muy importantes para las TDR, uno el tema del salario mínimo y el otro es el Seguro Social, entonces en la misma comisión de dictamen tuvimos debates y al final dijimos, bueno vamos a pasarlo al reglamento, porque el problema no es decir salario mínimo, si no, cuánto es el salario mínimo”.*

Doris Gutiérrez, Diputada del Congreso Nacional, junio 2019.

El proyecto de ley contempla el ámbito de aplicación, exclusiones y prohibiciones sobre la contratación, las condiciones de trabajo, el horario de ocho horas, el tipo de contrato y lo que debe considerar el mismo, los períodos de descanso y las vacaciones pagadas, las horas en la jornada de trabajo que no

excederá las 44, el reposo diario nocturno, los derechos del TDR intrafamiliar, licencias especiales, la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo, pero sobre todo, la remuneración de las/los TDR que debe ser establecida en base al salario mínimo en la categoría –personal de servicios sociales-, y la inscripción en el Régimen de Seguridad Social de acuerdo a ley, que establece la contribución patronal e individual, por ende la integración al régimen de invalidez y muerte, estos últimos, que se presentan como las diferencias irreconciliables.

*“Aquí hay varios actores, está el empleador, el empleado y el gobierno, por la experiencia que tengo en temas tan delicados como estos, es necesario que se provoquen sinergias, no puede ser un tema que solo provoque fricción porque son temas de justicia social, y son temas que generan mucho debate”.*

Embajadora Marlene Villeda Franco, Directora de Convenios, Tratado y Asuntos Jurídicos, representante de Relaciones Exteriores, junio 2019<sup>9</sup>.

*“La mayoría de la gente empezó a decir que una persona que ganaba L. 20,000.00, L. 15,000.00, cómo iba a pagar el salario mínimo, que se les daba la comida, luz, y que eso debería de estar dentro del salario.*

*Mi posición es que está ley debe favorecer fundamentalmente a las TDR porque es el sector vulnerable, pero que también tomen en cuenta ciertas realidades concretas, porque nosotros no queremos aprobar una ley que quedé en papel mojado”.*

Doris Gutiérrez, Diputada del Congreso Nacional, junio 2019.

*“La jornada por hora nos vino a afectar, es una manera de sub-empleabilidad, yo hago cuatro horas en un lugar, pero las tareas igual las tengo que realizar todas dentro de esas cuatro horas, no es que voy a hacer menos en esas cuatro horas. Por eso y todo lo que significa la explotación de la TDR estamos pidiendo todos los derechos que incluyen a un trabajador normal, por decirlo así. Porque a nosotras desde que nos dicen un régimen especial, nos tienen como que, somos de otra galaxia. Entonces eso, que el trabajo doméstico sea tratado como los demás trabajos”.*

Entrevista TDR de la Red, mayo 2019.

La lucha de las TDR en materia laboral, no solo se circunscribe en la aprobación del ante proyecto de ley

---

9 Declaraciones brindadas en el Foro “A Ocho años de la Adopción del Convenio 189 de la OIT, ¿Cuál es la situación de Honduras?, CARE, Igual valor igual derechos, Brücke Le pont y CEM-H, 27 de junio de 2019.

del TDR, sino también la ratificación del Estado de Honduras del Convenio 189 de la OIT, que representa un instrumento jurídico para presionar al gobierno para que se reconozcan sus derechos.

#### 4.4.2 Convenio 189 de la OIT

En el año 2011, Honduras fue firmante del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente de los/las trabajadores/as domésticos/as, convenio que a la fecha no ha ratificado. Este documento es vital para tener una base jurídica que impulse las acciones que desarrollan las TDR organizadas para la aprobación de la Ley del Trabajo Doméstico en Honduras.

Una de las acciones pendientes y que se encuentran en la agenda política de las TDR es cómo reivindicar e incidir para que el Estado de Honduras ratifique el Convenio 189, que ya tiene ocho años de haber sido suscrito. Este convenio es un acuerdo suscrito entre los Estados parte, tiene un carácter internacional y está encima de todas las leyes que se diseñen y aprueben en los países, es por ello que resulta vital para las TDR su ratificación.

Este convenio dignifica el TDR como tal, y expone entre otras cosas que los Estados deben asegurar la promoción y protección de los DDHH de los/las trabajadores domésticos, la protección contra el abuso y la violencia, la regulación de los horarios,

el salario de acuerdo a los previsto en cada país como salario mínimo, la protección de la seguridad social, la libertad sindical, que ya ha sido minada en las mujeres que integran la Red, ya que varias han sido despedidas por encontrarse realizando acciones de incidencia a favor de un trabajo digno y un salario justo.

En el foro “A ocho años de la adopción del Convenio 189 de la OIT, cuál es la situación en Honduras”, la representante de relaciones exteriores expresó que, dado que en el 2011 se aprobó el Convenio 189, implica que los países participantes lo firmaron y que requieren ratificarlo y que para ello se debe de realizar una adhesión que debe ser aprobada por el Congreso Nacional.

*“Honduras tiene tres poderes independientes y la adopción de leyes le corresponde al Legislativo, lo que corresponde se llama adhesión porque usted ya no es signatario, porque no lo firmó en ese momento, falta que Honduras se adhiera a ese convenio, y para eso tiene que ser aprobado por el Congreso, publicarlo en La Gaceta y que pase a formar parte de la legislación de Honduras”.*

Embajadora Marlene Villeda Franco,  
representante de Relaciones Exteriores,  
junio de 2019.

*“Tenemos que hacer alianzas estratégicas todas las mujeres,*

*las campesinas, las domésticas, las profesionales, todas, hagámonos un solo nudo. Si nosotras no peleamos por estos derechos nos los van a quitar y si es necesario salir a la calle para exigirlos”.*

Doris Gutiérrez, Diputada del Congreso Nacional, junio 2019.

Entonces que implica esta ratificación, una situación similar a la de la Ley del TDR, firmarlo sería confirmar que se aceptan las condiciones solicitadas en la Ley que está fundamentada en el Convenio 189 de la OIT, ratificarlo sería aceptar que la Ley es necesaria, está como expresó Tablada – cuesta arriba-

#### **4.2 El TDR, retos y desafíos en la agenda política**

Hay varios desafíos y retos de cara a dignificar el TDR y posicionarlo en la agenda política del país, que resulta complejo impulsarlo, pero que ya han hecho ruido en el país y aunque sea a título individual, ha ido lentamente dando sus resultados.

a. Uno de los retos de vital importancia es visibilizar el TDR, como un trabajo que impulsa la economía del país, sacarlo del ámbito privado al ámbito público. Aunque la labor ya se inició, aún hay un largo camino que recorrer.

b. Deconstruir la naturalización de la explotación y violencia contra las TDR, para que tengan un trato con dignidad, como seres humanos que son.

c. La articulación con la academia, a través de las unidades de investigación y los observatorios universitarios, para visibilizar la situación de las TDR.

d. Sensibilizar a todos los sectores involucrados en la aprobación de la Ley, para que exista un reconocimiento de los derechos de las TDR, y que formen parte de los/las agentes de cambio, tendiente a mejorar las condiciones de trabajo de las/los TDR.

e. La aprobación de la Ley del Trabajo Doméstico diseñada con la participación de las TDR y las organizaciones que brindan asistencia técnica.

f. La ratificación del Convenio 189 de la OIT que ya tiene ocho años desde que se suscribió.

g. El cumplimiento de las leyes hondureñas que protegen a las mujeres y a los seres humanos en general, sin distinción de edad o etnia, que promueven el respeto a los DDHH y a una vida libre de violencias.

## CAPÍTULO 5

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

1. Tal como lo expresó la embajadora de relaciones exteriores de Honduras, la situación del TDR es un tema que compete a tres actores: el empleador, el empleado y el gobierno. El problema es que, en Honduras, las personas que integran las estructuras de poder del gobierno, muchos son los/las mismos/as empleadores/as que se oponen a la aprobación de la ley, para conservar un estatus a costa de la explotación de las mujeres y del pueblo en general.
2. La situación del TDR es indigna, sobre todo para las mujeres, quienes son las que se encuentran en el ámbito privado del trabajo doméstico, y entran al ámbito público-privado del TDR, en donde un gran porcentaje labora en condiciones de explotación, violencia psicológica, económica y sexual, bajo el eslogan – forman parte de la familia-.
3. No se puede negar el hecho que existen personas que han desarrollado TDR, que han cometido actos que trasgreden la ley y las buenas costumbres como hurtar, hacer uso de la ropa o maquillaje de las personas habitantes de las viviendas, introducir sus parejas sexuales en los inmuebles, entre otros; pero, esa no es la norma, ese es un número reducido. La norma es la explotación, el cautiverio, las jornadas extensas de trabajo sometidas bajo las órdenes de varias personas, la violencia, los bajos salarios, y a veces hasta la ausencia de salarios, en resumen, el trabajo en completa indignidad.
4. En el MDC alrededor de 24 mil personas se encuentran desarrollando TDR, 92.2% son mujeres, grupo poblacional que más predomina en el mundo del TDR. Entre las mujeres que integraron los grupos focales se logró identificar que 81% son del interior del país, esto implica que el tema del TDR tiene un componente migratorio bastante marcado.
5. Los hombres que laboran en el TDR, tienen mejores condiciones laborales que las mujeres, tanto en salarios como en horarios. Pero no se puede negar que muchos también sufren explotación laboral, pero son educados en una sociedad patriarcal para ostentar el poder, por lo que tienen mayores argumentos para no permitir

la explotación. Sumado a ello, al estar en espacios públicos, tienen mejores posibilidades de desarrollarse e integrarse a otras áreas, que les permitan acceder a condiciones de trabajo más dignas.

6. Sobre las mujeres TDR, la mayoría parten de sus lugares de origen dejando sus padres/madres, sus hermanos/as, sus hijos/as, es decir, su arraigo, todo con el fin de buscar mejores condiciones de vida, buscar nuevos horizontes, estudiar y salir adelante. Sin embargo, la mayoría se encuentra con hogares en donde mancillan su dignidad, a tal punto que las terminan convenciendo que el estudio y el progreso, no es para ellas, porque nacieron para ser “sirvientas”.

7. Las condiciones inhumanas en las que viven parten desde separarles los enseres domésticos que usan como vasos o platos, dormir en las áreas de lavado, sin ningún tipo de protección, expuestas a que las abusen sexualmente, a comer las sobras de sus patronos/as o sencillamente a comer lo que hay, aun cuando ellas son las que les cocinan a sus empleadores, y tienen que manipular alimentos de mejor calidad, que ellas no pueden comer. Sumado a ello, ninguna alcanza el salario mínimo, el promedio del salario que reciben es de L. 3,200.00, dinero que utilizan para mantener a su familia en sus lugares y estudiar en los proyectos o institutos que se han creado para facilitarles sus aspiraciones de

desarrollo, la pregunta aquí es ¿quién vive dignamente en Honduras con L. 3,200.00? y ¿quién logra integrarse a otro mercado laboral cuando se encuentra en total cautiverio?

8. El TDR es un pilar fundamental para mover la economía nacional, de lo contrario, cómo trabajarían muchas personas que tienen a su cargo una familia con niños/as, personas discapacitadas o adultas que requieren de cuidado. El pretexto para los bajos salarios es: –yo les doy de comer, aquí no les falta nada-. Pero este salario en especies es el que paga la explotación laboral de jornadas de trabajo superiores a las 14 horas, en donde ellas se convierten hasta en las madres de los niños/as que cuidan en las casas donde laboran.

9. La situación del TDR es complejo, aunque ya existe en el MDC la Red de Mujeres TDR que conjuntamente con ONG, se encuentran impulsando proceso de desarrollo para las mujeres, no han logrado la respuesta tan esperada, la aprobación de la Ley del Trabajo Doméstico, que promueve un trabajo digno y un salario justo. Y parece que, como parte de este engranaje de inequidades, la mayoría de los tomadores de decisiones, se niegan no solo a aprobar la Ley, sino que a adherir el Convenio 189 de la OIT, ya que representaría una herramienta más para exigir sus derechos, aunque los derechos están ya ganados en toda la serie de leyes nacionales e instrumentos inter-

nacionales sobre DDHH, derechos de las mujeres y la niñez, pero el gobierno hace caso omiso a ellos por considerar que las TDR se encuentran en espacios privados que son inviolables ante la Ley.

10. Aún quedan muchos retos, uno de ellos es la desnaturalización de la explotación y la discriminación del TDR, llegar al punto donde se reconozca como un trabajo y no como un favor, en donde no existe -ni la nacha, ni la chacha, ni la sirvienta, ni la muchacha, ni aquella, sino que la trabajadora.

11. El punto irreconciliable, para lograr la aprobación de la del Ley del Trabajo Doméstico es el salario mínimo y la afiliación al seguro social, la pregunta es ¿cómo exigir el pago del salario mínimo a las mismas TDR? Ya que muchas veces también hacen uso de una TDR para poder dejar a sus hijos/as al cuidado de alguien, ¿cómo exigirselo a personas que devengan un salario mínimo? ¿cómo concertar realmente los beneficios que dignifiquen la vida de las personas que trabajan como TDR?

## 5.2 Recomendaciones

1. Aunque es un derecho para las/ los TDR gozar del salario mínimo, es recomendable que exista un punto de negociación mediante el cual se consideren todos los grupos poblacionales que hacen uso del servicio doméstico, de lo contrario el TDR solo será un privilegio de personas de clase media alta y alta.

2. Es fundamental que el gobierno se integre a una campaña nacional, que visibilice el TDR como lo que es, para hacer conciencia a la población de la importancia que tiene para el país el TDR, ya que es un trabajo que mueve la economía nacional.

3. Es de vital importancia generar procesos de sensibilización en género orientado al TDR entre los/las tomadores de decisión, con el fin de desnaturalizar la violencia y explotación que existe en el TDR.

4. Se requiere aumentar la participación de las ONG en la respuesta hacia un trabajo digno para las TDR, con el fin de impulsar el proceso de desnaturalización de la violencia y explotación en las TDR, la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la aprobación de la Ley del Trabajo Doméstico.

5. Es importante fortalecer los procesos orientados a la deconstrucción de las relaciones de género entre las TDR, para reconocer las violencias, subordinación y opresión que viven en el ámbito privado.

6. Articular acciones con el INE con el fin de que la información que se levante sea conforme a lo tipificado en el Código de Trabajo, de esta forma se visibiliza la verdadera situación del TDR, sobre todo en las mujeres.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alba Robles. (s/f). Programa Institucional de Estudios de Género. Recuperado el 2019, de Fesistacala UNAM: <http://antares.iztacala.unam.mx/pieg/index.php/articulos-gaceta/trabajo/el-trabajo-domestico-desde-un-enfoque-de-genero/>
- Amnistía Internacional. (s/f). Al Catalunya Grup d'educació. (A. Internacional, Ed.) Recuperado el 15 de julio de 2019, de <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/historia/inf-esclavitud.html>
- Baanante, A. (2011). El Trabajo Doméstico (análisis económico desde una perspectiva de género). Observatorio de género.
- Baus, F. S. (2016). Pontifica Universidad Católica de Ecuador. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://www.puce.edu.ec/documentos/sintesis/2016/Sintesis-Informativa-013-2016.pdf>
- Beltran, E. P. (2003). Red de bibliotecas Virtuales de Ciencia Sociales de América Latina y El Caribe. (CLACSO, Ed.) Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101012022000/7pereda.pdf>
- CEPAL. (29 de 11 de 2016). Observatorio de la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Infografía. Recuperado el 20 de julio de 2019, de <https://oig.cepal.org/es/infografias/trabajo-no-remunerado-mujeres-un-aporte-la-economia>
- Drullard, W. (19 de marzo de 2019). Animal Político. Recuperado el 20 de julio de 2019
- EcuRed. (s/f). EcuRed: Enciclopedia Cubana. Recuperado el 14 de julio de 2019, de <https://www.ecured.cu/Esclavitud#Historia>
- Enriquez, C. R. (marzo de 2015). Nueva Sociedad. Recuperado el 22 de agosto de 2019, de <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/#footnote-11>
- Federeci, S. (2013). (T. d. Sueños, Ed.) Recuperado el 15 de mayo de

- 2019, de <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>
- Federici, S. (2010). Calibán y la Bruja. Mujer, cuerpo y acumulación originaria. (Mario Sepúlveda Sánchez, Traficante de Sueños ed.). (V. H. Touza, Trad.) Madrid, España: Traficante de sueños. Recuperado el 14 de julio de 2019
  - Federici, S. (2013). Traficantes de sueños. Recuperado el 13 de julio de 2019, de <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>
  - Federici, S. (2013). Traficantes de sueños. (T. d. sueños, Editor) Recuperado el 20 de mayo de 2019, de <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>
  - Gerda Lerner. (1990). Insumissia. Alternativa Antimilitarista-Moc. (U. d. Oxford, Ed.) Recuperado el 15 de julio de 2019, de <https://www.antimilitaristas.org/>: [https://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la\\_creacion\\_del\\_patriarcado\\_-\\_gerda\\_lerner-2.pdf](https://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf)
  - Henríquez, I. B. (febrero de 2012). Tz'ibal Naah Repositorio, PDF. Recuperado el agosto de 2019, de UNAH: <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bits-tream/handle/123456789/4505/TMSies00013.pdf?sequence=2>
  - Icart, I. B. (2016). Librería Electrónica Científica en Línea. Recuperado el 21 de junio de 2019, de EciElo: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cultural/v4n1/2448-539X-cultural-4-01-00061.pdf>
  - INE. (mayo de 2013). (I. N. Honduras, Ed.) Recuperado el 20 de agosto de 2019, de <https://www.ine.gov.hn/publicaciones/endesa/Honduras-ENDESA-2011-2012.pdf>
  - INE. (2015). Instituto Nacional de Estadísticas . Recuperado el agosto de 2019, de BASEINE: [https://www.ine.gov.hn/publicaciones/Censos/Censo\\_2013/05Tom-V-Genero/definiciones.html](https://www.ine.gov.hn/publicaciones/Censos/Censo_2013/05Tom-V-Genero/definiciones.html)
  - INEGI. (2011). Proyecto de Derechos Económicos Sociales y Culturales A.C., Infografía . (I. N. Geografía., Editor) Recuperado el 15 de julio de 2019
  - INEGI. (2014). OCCMUNDIAL. Recuperado el 20 de julio de 2019, de <https://www.occ.com.mx/blog/mujeres-trabajan-horas-remuneradas-infografia/>
  - Levaggi, V. (9 de agosto de 2004). Organización Internacional del Trabajo 100. Recuperado el 20 de julio de 2019, de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_)

LIM\_653\_SP/lang--es/index.htm

- Liebal, M. (2012). GEGESTI Éxito Empresarial, Revista en PDF. Recuperado el 15 de junio de 2019, de <https://www.cegesti.org/>
- Locura, M. (3 de agosto de 2014). Portal Literario OACA. Recuperado el 14 de julio de 2019, de <https://www.portaloaca.com>: <https://www.portaloaca.com/articulos/antipatriarcado/9251-el-origen-del-patriarcado-la-dominacion-en-sociedades-sin-estado-y-la-falacia-de-la-igualdad.html>
- Márquez, M. H. (s/f). Dialnet . (F. Dialnet, Ed.) Recuperado el julio de 20 de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494646.pdf>
- Muñoz, A. (2004). Universitat de Barcelona . (Universitat, Ed.) Recuperado el 15 de julio de 2019, de <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/trabajos/0304/2/5.htm>
- Notas OIT. (2010). Organización Internacional del Trabajo 100, Revista PDF. Recuperado el 20 de mayo de 2019, de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/WCMS\\_178173/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado/WCMS_178173/lang--es/index.htm)
- Noticias, Agencia Global . (2012). UNICEF. (agenciaglobal@globalinfancia.org.py, Ed.) Recuperado el 15 de julio de 2019, de For every child: <https://www.unicef.org/paraguay/media/2981/file/manual%20trabajo%20dom%C3%A9stico%202.pdf>
- OIT. (2011). PDF. Recuperado el 19 de julio de 2019
- OIT. (2011). Recuperado el 15 de mayo de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170440.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170440.pdf)
- OIT. (28 de abril de 2011). Organización Internacional del Trabajo. Notas OIT., PDF. (OIT, Productor) Recuperado el 14 de mayo de 2019, de Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_178178.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178178.pdf)
- OIT. (2012). Oficina Internacional del Trabajo 100. (G. OIT, Ed.) Recuperado el 20 de julio de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_180907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf)
- OIT. (2012). Organización Internacional de Trabajo 100. Recuperado el 12 de junio de 2019, de <https://>

- [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms\\_195947.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195947.pdf)
- OIT. (5 de septiembre de 2013). Organización Internacional de Trabajo 100. Recuperado el 20 de julio de 2019, de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)
  - OIT. (2014). Recuperado el 17 de junio de 2019, de <https://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm>
  - OIT. (2014). Organización Internacional del Trabajo 100. Recuperado el 17 de junio de 2019, de <https://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm>
  - OIT. (2017). Recuperado el 25 de agosto de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms\\_542011.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_542011.pdf)
  - OIT. (S/f). Organización Internacional de Trabajo 100. Recuperado el 15 de julio de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_159562.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf)
  - OIT. (s.f.). Salarios mínimos para los trabajadores domésticos .
  - ONUMUJER. (2015). ONUMujer. Recuperado el 19 de julio de 2019, de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2016/trabajo%20dome%CC%81stico%20serie%20transformar%20nuestro%20mundo.pdf?la=es&vs=1057>
  - Pulido, C. M. (14 de octubre de 2015). (U. d. Vasco, Editor) Recuperado el 13 de julio de 2019, de CC Mujeres con Ciencia : <https://mujeresconciencia.com/2015/10/14/el-matriarcado-una-apasionante-controversia/>
  - Silvia, F. (s/f). Debate Feminista . Recuperado el 18 de agosto de 2019, de [http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/022\\_06.pdf](http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/022_06.pdf)
  - UNIFEM. (2010). UCA. (C. d. (COMMCA/SICA), Ed.) Recuperado el 18 de julio de 2019, de Universidad Centroamericana José Simeón Cañas: <http://www.uca.edu.sv/economia/wp-content/uploads/El-trabajo-dom-C3%A9stico-remunerado.pdf>

## ANEXOS

### **INVESTIGACIÓN “EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL DC”**

#### **Entrevistas semiestructuradas con ONG**

##### **Datos generales:**

1. Nombre de la Institución.
2. Profesión u ocupación.
3. Misión de la institución.
4. Funciones que desarrolla.

##### **Situación del TDR.**

5. Qué considera que es el TDR.
6. Cuál es la situación que afrontan las TDR y en qué áreas se desempeñan.
7. Considera que las TDR son discriminadas en sus labores. Explique por qué.
8. Conoce casos de mujeres TDR que sufran o sufrieran violencias contra las mujeres.
9. Sufren los hombres violencia como lo sufren las mujeres. Explique por qué.
10. Cree que el TDR tienen una buen paga y buenas condiciones de trabajo. Por qué.
11. Cuáles son los riesgos que corren los/as TDR en su trabajo.
12. Cuáles son las condiciones de vida que conoce usted tienen las TDR.

##### **Empoderamiento y construcción de la cultura.**

13. Las mujeres TDR, trabajan igual cantidad de horas que los hombres y devengan salarios iguales. Si su respuesta es negativa explique por qué.
14. Por qué el TDR es descalificado en la sociedad.

15. Cómo considera que es el trato que le dan a las personas que laboran como TDR (desagregar por sexo). Por qué.
16. El TDR en hombres y mujeres tiene la misma calificación. Explique por qué.
17. Las TDR han sido educadas en sus hogares para exigir un trato con dignidad. Por qué.
18. Los TDR han sido educados en sus hogares para exigir un trato con dignidad. Por qué.
19. Sufren algún tipo de discriminación o violencia las y los TDR. Explique por qué. Diferenciar por sexo.
20. Existe alguna diferencia en el trato entre las TDR que trabajan con personas con las que no tienen vínculos afectivos, y las que trabajan con familiares.

### ***Proyectos que desarrollan con TDR.***

21. Tiene su organización proyectos que aborden el TDR.
22. Podría explicar los objetivos e intervenciones que han realizado.
23. El proyecto que desarrollan es para hombres y para mujeres, o para un solo grupo de población.
24. Desarrollan actividades a favor del empoderamiento de las TDR.
25. Conoce otras organizaciones que desarrollen acciones a favor de mejorar las condiciones del TDR.
26. Conoce la Red de Trabajadoras Domésticas. Qué relación tienen con ellas y que conocen de ellas.
27. Cree que la labor que realiza la red es importante para el desarrollo del TDR.
28. Conoce si existen organizaciones que abogan por los derechos de los hombres TDR.

### **Marco legal**

29. Existen leyes que protegen el TDR. Explique cuáles. (marco legal nacional e internacional).
30. Se han promovido leyes que promuevan un trabajo con dignidad y salario justo.
31. Responden las leyes actuales a las necesidades de TDR de tener un salario justo y un trabajo digno.
32. Si se aprueba un salario digno, cree que la sociedad estará dispuesta a pagarle a las TDR.
33. Cómo regulan el trato que les hacen a las/as TDR y cómo aseguran que

les den un salario justo.

34. Dentro del marco legal, cuentan las/os TDR con protección en seguridad social para ellos/as y sus hijos/as.

35. Qué derechos laborales tienen las personas que trabajan en el TDR.

36. Los diputados/as al Congreso Nacional, están de acuerdo con promover una ley que les reconozca sus derechos a las/os TDR.

### ***Avances en materia de TDR***

37. Considera que han logrado aumentar la participación de los públicos beneficiarios en la mejora de la situación del TDR.

38. Se han logrado empoderar a las TDR en función de reclamar un trato digno en sus trabajos y un salario justo.

39. En general, que avances ha habido en los últimos diez años en materia de TDR.

## **INVESTIGACIÓN “EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL DC”**

### **Entrevistas semiestructuradas colegios.**

#### **Datos generales:**

40. Nombre de la Institución.
41. Profesión u ocupación.
42. Misión de la institución.
43. Funciones que desarrolla.

#### **Situación del TDR.**

44. Qué considera que es el TDR.
45. Cuál es la situación que afrontan las TDR y en qué áreas se desempeñan.
46. Considera que las TDR son discriminadas en sus labores. Explique por qué.
47. Conoce casos de mujeres TDR que sufran o sufrieran violencias contra las mujeres.
48. Sufren los hombres violencia como lo sufren las mujeres. Explique por qué.
49. Cree que el TDR tienen una buena paga y buenas condiciones de trabajo. Por qué.
50. Cuáles son los riesgos que corren los/as TDR en su trabajo.

#### **Empoderamiento y construcción de la cultura.**

51. Las mujeres TDR, trabajan igual cantidad de horas que los hombres y devengan salarios iguales. Si su respuesta es negativa explique por qué.
52. Por qué el TDR es descalificado en la sociedad.
53. Cómo considera que es el trato que le dan a las personas que laboran como TDR (desagregar por sexo). Por qué.
54. El TDR en hombres y mujeres tiene la misma calificación. Explique por qué.
55. Las TDR han sido educadas en sus hogares para exigir un trato con dignidad. Por qué.
56. Los TDR han sido educados en sus hogares para exigir un trato con dignidad. Por qué.

57. Sufren algún tipo de discriminación o violencia las y los TDR. Explique por qué. Diferenciar por sexo.

58. Existe alguna diferencia en el trato entre las TDR que trabajan con personas con las que no tienen vínculos afectivos, y las que trabajan con familiares.

### **Atención a la usuaria**

59. Que servicios en materia de educación brinda su institución a las mujeres y hombres TDR.

60. Atienden hombres y mujeres por igual. En qué áreas los desarrollan.

61. Que obstáculos tienen las TDR para continuar sus estudios.

62. Consideran que el rendimiento de las TDR es igual que otras usuarias de otras áreas de trabajo.

63. Tienen servicio de consejería.

64. Han atendido TDR que han sufrido alguna forma o tipo de violencias. Qué han hecho para brindarle apoyo.

65. Cree que el realizar estudios les abre puertas a las/os TDR para tener mejores oportunidades laborales. Exponga ejemplos.

66. Tienen alguna formación en la currícula que contribuye al empoderamiento de las/os TDR. Explique.

### **Marco legal**

67. Existen leyes que protegen el TDR. Explique cuáles. (marco legal nacional e internacional).

68. Se han promovido leyes que promuevan un trabajo con dignidad y salario justo.

69. Responden las leyes actuales a las necesidades de TDR de tener un salario justo y un trabajo digno.

70. Si se aprueba un salario digno, cree que la sociedad estará dispuesta a pagarle a las TDR.

**INVESTIGACIÓN “EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL DC”**

***Entrevistas semiestructuradas con las TDR de la Red***

***Datos generales:***

71. Nombre:
72. Profesión u ocupación.
73. Edad:
74. Estado civil:
75. Escolaridad:
76. No. de hijos/as:
77. Organización que integra.
78. Cargo en la Organización.
79. Funciones que desarrolla.

***Situación del TDR.***

80. Qué es el TDR.
81. Cuál es la situación que afrontan como TDR.
82. Cuál es la labor que desarrollan en el TDR.
83. Cuántos trabajos ha tenido cómo TDR. Ha tenido problemas en alguno.
84. Qué actividades desarrolla usted en su trabajo.
85. Cuál es su horario de trabajo.
86. Cuál es su salario y que beneficios laborales tiene. (IHSS, seguro de vida, etc.)
87. Desde cuándo trabaja como TDR y por qué trabaja en ese rubro.
88. Considera que las TDR son discriminadas en sus labores. Explique por qué.
89. Cree que el TDR tienen una buen paga y buenas condiciones de trabajo. Por qué.
90. Cuáles son los riesgos que corren desarrollando el TDR en su trabajo.
91. Cuáles son las condiciones de vida que conoce usted tienen las TDR.

***Empoderamiento y construcción de la cultura.***

92. Las mujeres TDR, trabajan igual cantidad de horas que los hombres y devengan salarios iguales. Si su respuesta es negativa explique por qué.

93. Por qué el TDR es descalificado en la sociedad.
94. Cómo considera el trato que le dan a las personas que laboran como TDR. Por qué.
95. El TDR en hombres y mujeres tiene la misma calificación. Explique por qué.
96. Las TDR han sido educadas en sus hogares para exigir un trato con dignidad. Por qué.
97. Sufren algún tipo de discriminación o violencia las y los TDR. Explique por qué. Diferenciar por sexo.
98. Existe alguna diferencia en el trato entre las TDR que trabajan con personas con las que no tienen vínculos afectivos, y las que trabajan con familiares.
99. Las MTDR que tienen hijos/as, quienes se hacen cargo del cuidado de ellos/as.
100. Quién desarrolla la labor doméstica en la casa cuando la MTDR se encuentra en el trabajo.

### **Objetivos de la Red**

101. Cómo se organizaron como Red de TD.
102. Cuáles son sus objetivos.
103. Cuál es la membresía, y cuáles son los requisitos para ingresar a la Red.
104. Qué actividades desarrollan.
105. Han desarrollado acciones tendientes a empoderar a las afiliadas.
106. De qué tiempo disponen para el desarrollo de las actividades de la RED.
107. Que beneficios han impulsado desde la red.
108. Considera que constituirse como Red ha contribuido a hacer cambios en el sistema de vida de las TDR afiliadas.

### **Marco legal**

109. Existen leyes que protegen el TDR. Explique cuáles. (marco legal nacional e internacional).
110. Se han promovido leyes que promuevan un trabajo con dignidad y salario justo.
111. Responden las leyes actuales a las necesidades de TDR de tener un salario justo y un trabajo digno.
112. Si se aprueba un salario digno, cree que la sociedad estará dispuesta a pagarle a las TDR.

113. Cómo regulan el trato que les hacen a las/as TDR y cómo aseguran que les den un salario justo.

114. Dentro del marco legal, cuentan las/os TDR con protección en seguridad social para ellos/as y sus hijos/as.

115. Qué derechos laborales tienen las personas que trabajan en el TDR.

116. Los diputados/as al Congreso Nacional, están de acuerdo con promover una ley que les reconozca sus derechos a las/os TDR.

### ***Avances en materia de TDR***

117. Considera que han logrado aumentar la participación de los públicos beneficiarios en la mejora de la situación del TDR.

118. Se han logrado empoderar a las TDR en función de reclamar un trato digno en sus trabajos y un salario justo.

119. En general, que avances ha habido en los últimos diez años en materia de TDR.

## **INVESTIGACIÓN “EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL DC”**

### **Entrevistas semiestructuradas con TDR**

#### **Datos generales:**

- 120. Nombre.
- 121. Edad.
- 122. Profesión u ocupación.
- 123. Estado civil:
- 124. Escolaridad:
- 125. No. de hijos/as:

#### **Situación del TDR**

- 126. Qué es para usted el TDR.
- 127. Desde cuándo trabaja como TDR.
- 128. Por qué inicio su trabajo como TDR.
- 129. Está estudiando. ¿Por qué?
- 130. Cuántos trabajos ha tenido cómo TDR. Ha tenido problemas en alguno.
- 131. Qué actividades desarrolla en su trabajo. (cuántos niños/as atiende, si hace otras actividades,)
- 132. Trabaja con familiares o con personas desconocidas. Cómo la tratan.
- 133. Cuál es su horario de trabajo. (Explorar si trabaja fines de semana)
- 134. Usted trabaja por día o por mes. Cuánto gana.
- 135. Tiene derechos laborales como décimo cuarto, décimo tercero, seguro social, vacaciones.
- 136. Le ajusta el dinero para cubrir los gastos mensuales de su casa.
- 137. Cómo le dicen en su trabajo.
- 138. Le dan la comida y otras necesidades básicas en su trabajo. Explique cuáles.
- 139. Come con la familia o come aparte.
- 140. Come lo mismo que come la familia o le dan otro tipo de comida.
- 141. Considera que las TDR son discriminadas y mal tratadas en sus labores. Explique por qué.
- 142. Cree que el TDR tienen una buen paga y buenas condiciones de trabajo. Por qué.

- 143. Cuáles son los riesgos que corren los/as TDR en su trabajo.
- 144. Trabaja usted con familiares. Si su respeta es negativa, pregunte si lo ha hecho anteriormente y cómo ha sido el trato.
- 145. Alguna vez la han maltratado. Explico cómo.

### ***Empoderamiento y construcción de la cultura***

- 146. Conoce hombre que realizan TDR. Qué tipo de trabajo.
- 147. Conoce usted si las mujeres TDR, trabajan igual cantidad de horas que los hombres y ganan salarios iguales. Si su respuesta es negativa explique por qué.
- 148. Cree que la sociedad valora bien a las personas que hacen trabajo doméstico. Por qué.
- 149. En su experiencia, cómo considera que es el trato que le dan a las TDR.
- 150. En su casa, le enseñaron a hacer labor doméstica.
- 151. La regañaba su mamá, papá o tutor. Cómo era el trato.
- 152. Alguna vez la han insultado o pegado en su trabajo. Explique.
- 153. Si le digo –discriminación-, que entiendo por ello.
- 154. Si le digo –trabajo digno-, que entiende por ello.

### **Marco legal**

- 155. Conoce si existen leyes que protegen el TDR. Explique cuáles. (marco legal nacional e internacional).
- 156. Responden las leyes actuales a sus necesidades de TDR de tener un salario justo y un trabajo digno.
- 157. Si se aprueba un salario digno, cree que la sociedad estará dispuesta a pagarle a las TDR.
- 158. Conoce alguna institución que regule el trato que les hacen a las/as TDR y que asegures que les den un salario justo.

**INVESTIGACIÓN “EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL DC”**

**FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL COLEGIOS QUE BRINDAN SERVICIOS A TDR**

Estimados/as Director/a.

Complementario a la entrevista desarrollada, le estamos solicitando su apoyo, en la facilitación de los datos que se solicitan a continuación. Si usted cuenta con ellos en una base de datos, agradeceremos nos los facilite para el curso de la investigación. Muchas gracias.

1. Número de personas atendidas TDR en el DC en el año 2017 Y 2018 según rangos de edad, personas que han desertado y que han reprobado:

RANGOS DE EDAD	MUJERES						HOMBRES					
	2017			2018			2017			2018		
	No.	Des	Repr	No.	Des	Repr	No.	Des	Repr	No.	Des	Repr
10 – 14												
15 – 19												
20 – 24												
25 – 29												
30 – 34												
35 – 39												
40 – 44												
45 – 49												
50 – 54												
55 – 59												
60 y más												

Siglas: No. = Número de personas atendidas según sexo, año y rango de edad;  
Des.= Número de personas que desertaron según sexo, año y rango de edad;  
Repr= Número de personas que reprobaron según sexo, año y rango de edad.

2. Grado de escolaridad de las personas atendidas.

FORMACIÓN	MUJERES		HOMBRES	
	2017	2018	2017	2018
Primaria incompleta				
Primaria completa				
Secundaria incompleta				
Secundaria completa				

**INVESTIGACIÓN “EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL DC”**

**FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE ONG CON PROYECTO CON  
TDR**

Estimados/as Director/a.

Complementario a la entrevista desarrollada, le estamos solicitando su apoyo, en la facilitación de los datos que se solicitan a continuación. Si usted cuenta con ellos en una base de datos, agradeceremos nos los facilite para el curso de la investigación. Muchas gracias.

1. Número de personas atendidas TDR en el DC en el marco del proyecto en el año 2017 Y 2018 según rangos de edad:

RANGOS DE EDAD	MUJERES		HOMBRES	
	2017	2018	2017	2018
10 – 14				
15 – 19				
20 – 24				
25 – 29				
30 – 34				
35 – 39				
40 – 44				
45 – 49				
50 – 54				
55 – 59				
60 y más				

2. Grado de escolaridad de las personas atendidas

FORMACIÓN	MUJERES		HOMBRES	
	2017	2018	2017	2018
Analfabeta				
Primaria incompleta				
Primaria completa				
Secundaria incompleta				
Secundaria completa				
Universidad cursando				
Universidad completa				

3. No. de personas integradas a capacitaciones/sensibilizaciones

NOMBRE DEL CURSO	No. MUJERES		No. HOMBRES	
	2017	2018	2017	2018

De antemano agradecemos la atención brindada a la presente.

Maestría en Demografía y Desarrollo de la UNAH.

## INVESTIGACIÓN “EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL DC”

### METODOLOGÍA DE LOS GRUPOS FOCALES

**LUGAR:**

**FECHA Y PARTICIPANTES:**

#### OBJETIVO GENERAL

Identificar en forma participativa la situación que afrontan las TDR en el Municipio del Distrito Central (MDC), reconociendo las relaciones de género existentes.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las relaciones de género existentes entre las TDR del MDC, valorando los roles y la socialización de género.
2. Analizar las relaciones desiguales de poder que promueven la violencia contra las TDR, reconociendo las razones por las cuales carecen de un trabajo digno y un salario justo.

#### METODOLOGÍA:

Tema	Metodología de trabajo	Recursos metodológicos
Relaciones de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La facilitadora elabora preguntas con el fin de identificar las relaciones de género entre las TDR, y las coloca en papeles individuales.</li> <li>2. Le entrega una pregunta a cada participante en el grupo focal, y les solicita que le consulten a cada una de las compañeras la interrogante que tienen en el papel.</li> <li>3. Concluida la actividad la facilitadora recolecta la información en un papel rotafolio.</li> </ol>	<p><b>Preguntas sobre relaciones de género</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Consulte cuántas mujeres tienen hijos/as y pregunte cuántos tienen.</li> <li>✓ Consulte cuántas mujeres tienen pareja permanente y cuántos años tienen de vivir con ellos.</li> <li>✓ Consulte a las mujeres cuántas horas remuneradas trabaja en el día.</li> <li>✓ Consulte a las mujeres cuántas horas de trabajo doméstico realizan en su casa.</li> <li>✓ Consulte a las mujeres cuántas realizan trabajo doméstico en sus casas y que hacen.</li> <li>✓ Consulte a las mujeres quién les cuida los/as hijos/as cuando trabajan.</li> <li>✓ Consulte a las mujeres cuántas están estudiando y que estudian.</li> <li>✓ Consulten a las mujeres, cuántas reciben pensión alimenticia de sus maridas, y consulte si le ajusta para mantener a la familia.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Consulte a las mujeres qué días tienen libre en su trabajo, explicar si son con dormida adentro o afuera.</li> </ul> <p><b>Recursos materiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Papel rotafolio</li> <li>✓ Preguntas impresas y cortadas</li> <li>✓ Marcadores</li> </ul>
Trabajo doméstico vr. Trabajo Doméstico Remunerado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se integran grupos de trabajo y se les solicita que dibuje las tareas que realizan en sus casas y en sus trabajos.</li> <li>2. Se le solicita que asignen una relatora y que expongan los resultados obtenidos.</li> </ol>	<p><b>Recursos materiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Papel rotafolio</li> <li>✓ Marcadores</li> <li>✓ Masking tape</li> </ul>
Discriminación y violencia contra las TDR	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se colocan las participantes en un círculo, la facilitadora hace una serie de preguntas relativas a la situación de las TDR.</li> </ol>	<p><b>Preguntas dirigidas sobre situación del TDR</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuáles son los riesgos que corren en sus trabajos.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. En el ejercicio de sus trabajos.</li> </ol> </li> </ol>

**CONSENTIMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**MAESTRIA EN DEMOGRAFIA Y DESARROLLO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA USO FOTOGRAFIAS**

**Título de proyecto: El trabajo doméstico remunerado en el Distrito Central**

**Investigadora Principal: Irina Bandé Donaire**

Estimado(a) Señor(a) / Participante:

**Introducción/Objetivo:** En la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras se está realizando el proyecto de investigación, en donde el objetivo del estudio es Analizar la situación del trabajo doméstico remunerado en el municipio del Distrito Central, en el período 2018-2019, en relación con la vulnerabilidad de derechos y la limitada aprobación de leyes que promuevan un trabajo digno y justo con equidad de género.

**Procedimientos:** Como parte de su participación en el estudio le pedimos nos permita tomar fotografías grupales que reflejen la discusión de la temática propuesta para la investigación y además permite presentar evidencias del desarrollo del grupo focal.

**Beneficio:** Las fotografías solo podrán ser utilizadas en el contexto de la investigación. Usted no recibirá un beneficio directo por las fotografías que se le tomarán, sin embargo, si usted acepta participar, estará colaborando con las actividades de investigación que se realizan en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.” De investiga

**Confidencialidad:** Su nombre siempre será confidencial, ya que no se mencionará en las fotografías. Tampoco aparecerá en los documentos relacionados al proyecto, ni en la exposición/publicación de estas. Las fotografías originales las conservará el investigador responsable en un lugar seguro.

**Riesgos potenciales/compensación:** “Es importante mencionar que, si Usted aparece en la fotografía, algunas personas podrían reconocerlo(a), por lo que es importante que tome esto en cuenta antes de aceptar participar”;

**Participación voluntaria/retiro:** Su participación es totalmente voluntaria. Es decir, Usted no está obligado(a) a permitir que se le tome una fotografía. Tiene todo el derecho de negarse a participar y esta decisión no le traerá consecuencia alguna

Si usted acepta participar en el estudio, le entregaremos una copia de este documento que le pedimos sea tan amable de firmar.

Atentamente

Nombre del participante: _____	Fecha: _____ Día / Mes / Año
Firma: _____	
Nombre de la persona que obtiene el consentimiento:  Irina Bandé	Fecha: _____ Día / Mes / Año

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
MAESTRIA EN DEMOGRAFIA Y DESARROLLO**

El presente proyecto de investigación se denomina: El trabajo doméstico remunerado en el Distrito Central es una investigación propuesta por la Facultad de Ciencias Sociales y tiene como propósito analizar la situación del trabajo doméstico remunerado en el municipio del Distrito Central, en el periodo 2018-2019, en relación con la vulnerabilidad de derechos y la limitada aprobación de leyes que promuevan un trabajo digno y justo con equidad de género.

**Beneficio directo:** su participación permitirá comprender la situación que viven las trabajadoras domésticas remuneradas quienes en gran parte de los casos no gozan de los beneficios que contempla la ley para el resto de los empleados y son víctimas de explotación y discriminación social. Si acepta participar estará colaborando con las actividades de investigación que se realizan en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.”

**Riesgos:** su participación representa riesgos potenciales mínimos. Si alguna de las preguntas le hicieran sentir un poco incómodo(a), tiene el derecho de no responderla. Además, se aclara que usted no recibirá ningún pago por participar en el estudio, y tampoco implicará algún costo para usted.

**Confidencialidad:** toda la información que Usted nos proporcione para el estudio será de carácter estrictamente confidencial, será utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y solo se utilizará para los fines de investigación arriba descritos. Usted quedará identificado(a) con un número y no con su nombre. Los resultados de este estudio serán publicados con fines científicos, pero se presentarán de tal manera que no podrá ser identificado(a).

**Participación Voluntaria/Retiro:** la participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Usted está en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación de este en cualquier momento.

**Procedimientos:** este estudio ha considerado el desarrollo de diferentes técnicas, en este caso particular se desarrollará un grupo focal una técnica cualitativa que brinda la oportunidad de rescatar las opiniones y experiencias que faciliten la comprensión del tema planteado en la investigación.

Nombre del participante: _____	Fecha: _____ Día / Mes / Año
Firma: _____	
Nombre de la persona que obtiene el consentimiento: <u>Irina Badé Donaire</u>	Fecha: _____ Día / Mes / Año

**Números Para Contactar:** Si usted tiene alguna pregunta, comentario o preocupación con respecto al proyecto, por favor comuníquese con el/la investigador/a) responsable del proyecto: Irina Bandé al siguiente número de teléfono (504) 7214-5188 en un horario de 9 am a 5 pm.

Si usted acepta participar en el estudio, le entregaremos una copia de este documento que le pedimos sea tan amable de firmar.

Atentamente

**NOMBRE DEL/A INVESTIGADOR/A O ENCUESTADOR/A**

# DEMOMUJER

Universidad Nacional Autónoma de Honduras  
Maestría en Demografía y Desarrollo  
Edificio C3, 4to nivel, aula 402-404



2216-5100 ext. 100655  
9988-4401



[mae.demografiaydes@unah.edu.hn](mailto:mae.demografiaydes@unah.edu.hn)



Maestría en Demografía y Desarrollo



[@maedemografiahn](https://twitter.com/maedemografiahn)



<https://mdd.unah.edu.hn>