

Situación del Trabajo Doméstico en Honduras

**Estudio de Percepción sobre el Trabajo
Doméstico en Honduras**

Siglas y Acrónimos

CARE: Cooperativa de Asistencia y Ayuda en todo el mundo

IHSS: Instituto Hondureño de Seguridad Social

INAM: Instituto Nacional de la Mujer

MTRH: Mujeres Trabajadoras Remuneradas del Hogar

NNA: Niños, niñas y adolescentes

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organismo de las Naciones Unidas

RAE: Real Academia Española

SEMED: Centros Educativos en la jornada nocturna y modalidad distancia

SICA: Sistema de Integración Centroamericano

SPSS: Software "Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales"

TRH: Trabajadora Remunerada del Hogar

UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

VIH: Virus de Inmunodeficiencia Adquirida

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
ACERCA DE LA MUESTRA	4
<u>SECCIÓN I</u>	<u>5</u>
RELACIÓN DE LA PERSONA ENCUESTADA RESPECTO AL TRABAJO DOMÉSTICO	5
<u>SECCIÓN II</u>	<u>10</u>
TRATOS O COSTUMBRES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE SE MANEJAN COMO ACEPTABLES.....	10
DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS EN LA CONSULTA POR COMPORTAMIENTOS:	11
<u>SECCIÓN III</u>	<u>18</u>
SOBRE LAS LEYES E INSTANCIAS ESTATALES – EL ACCESO A JUSTICIA	18
<u>CONCLUSIONES</u>	<u>22</u>
<u>RECOMENDACIONES.....</u>	<u>24</u>

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enfocó en la recolección de posturas, conocimientos y comportamientos de miembros de la sociedad hondureña acerca del trabajo doméstico remunerado. Esto con el objetivo de conocer cuáles son los patrones culturales de pensamiento que deben abordarse en procesos de sensibilización que tengan como fin mejorar las condiciones de vida de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar algunos elementos; el trabajo doméstico remunerado es uno de los **menos valorados**, aunque contribuye a la reproducción social y mantenimiento de la fuerza de trabajo y es por tanto un ámbito clave para la marcha de la sociedad y la economía nacional. A pesar de ello, el mismo es uno de los menos regulados, valorados y retribuidos y quienes trabajan en ello igualmente. **De acuerdo al código laboral en Honduras**, el trabajo doméstico **comprende** las labores de: **Amas de llaves; niñeras; cocineras; conductores particulares; sirvientes; lavanderas** y los de otros oficios de esta misma índole¹.

En Honduras como casi toda América Latina, **el trabajo doméstico ha representado la única oportunidad para las mujeres más excluidas del cerrado mercado laboral**. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística para el año 2018 en Honduras hay 134,087 personas dedicadas al trabajo doméstico; siendo 116,714 mujeres y 17,373 hombres; estos números evidencian lo que hace mucho tiempo se observa: que este tipo de trabajo la realizan en su mayoría mujeres; sin embargo es alarmante ver la cantidad de niños y niñas registrados que asciende a 11,152 del total de trabajadores domésticos menores de 18 años; indicando esto el riesgo ya que este tipo de trabajo tiene los niveles más bajos de protección social y legal.

Para profundizar la indagación, el Estudio se basó en el análisis cuantitativo y cualitativo de datos de encuestas de percepción aplicadas a personas en distintas ciudades del país y de grupos focales donde participaron de manera separada, representantes de familias empleadoras y de trabajadoras del hogar. Cabe decir que los resultados cuantitativos (encuestas) no reflejan de manera estratificada el punto de vista de familias empleadoras o personas dedicadas al trabajo doméstico ya que esta información se abordaron a través de los grupos focales; los grupos focales rescatan los puntos de vista de las empleadas domésticas y las familias empleadoras mas no de los garantes de derecho ya que no se consideraron como objeto de este estudio.

Objetivo: El propósito de esta investigación era determinar el nivel de conocimientos y prácticas normalizadas existentes en la población en Honduras, con respecto al Trabajo Doméstico Remunerado, que permita a CARE, a organizaciones, instituciones o personas interesadas en promover los derechos de las trabajadoras del hogar a contar con insumos para desarrollar campañas de sensibilización relacionada a la valorización del trabajo del hogar y a su vez que los resultados encontrados, sirvan de referencia o línea de base para evaluar la contribución de las acciones de sensibilización que se hagan a través de las campañas para la promoción del valor del trabajo doméstico y los derechos de las MTRH.

En el presente documento se rescatan los resultados encontrados como producto de la aplicación de 660 cuestionarios en las ciudades de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Santa Rosa de Copán, Juticalpa y Choluteca el primer semestre del año 2018. El instrumento se aplicó a ciudadanos hondureños entre 18 y 70 años, hombres y mujeres que actualmente contaran o no con un trabajador doméstico: niñeras, choferes privados, personal de limpieza en las casas contratadas por las familias,

¹ Código del Trabajo Capítulo II

cuidadora de ancianos o personas que requieran cuidado (no de enfermería) y/o jardineros. Lo cual permitió obtener información sobre actitudes aceptadas socialmente al respecto del trabajo doméstico, y aquellas prácticas que se normalizaron en relación de trabajo empleador/empleada doméstica en Honduras.

Durante la investigación de campo se presentaron algunos impases como ser que los hombres se retiraban cuando se enteraban que el tema de la investigación era el trabajo doméstico, indicando que ese tema lo manejaban sus esposas o parejas. También se observa una tendencia a responder preguntas por deseabilidad social, mostrando posturas más flexibles, generosas y políticamente correctas que no correspondían a la información brindada durante los grupos focales.

El presente documento está estructurado de la siguiente forma: en la Sección I Datos de la Población Encuestada; Sección II Relación al respecto del Trabajo Doméstico; Sección III Tratos o Costumbres en la relación de trabajo; Sección IV Sobre leyes y acceso a justicia para las MTRH.

Acerca de la Muestra

Del total de personas encuestadas 62% eran mujeres y un 38% hombres; que oscilaban entre los siguientes rangos de edades: un 41% oscilaba entre los 22 y los 35 años; un 23% entre los 15 y los 21 años, un 12% entre 36 y 50 años; un 2% más de 50 años; el resto no marcó casilla de edad. Con respecto a la educación un 55% tenían estudios universitarios completos o incompletos: 42% estaban estudiando. Al momento de ser encuestada la persona: un 38% de la población encuestada se encontraba trabajando, un 8% desempleado, un 42% estudiando, un 1% inactivo y 11% eran amas de casa.

El instrumento de aplicación fue diseñado por CARE Internacional en Honduras; este se validó y ajustó entre los años 2017 y 2018 con socios, organizaciones en el tema y representantes de la Red de Trabajadoras Domésticas de Francisco Morazán. Este se aplicó directamente en las ciudades seleccionadas por CARE (Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Choluteca, Juticalpa y Santa Rosa de Copan).

Para el levantamiento de las encuestas se sub-contrató personal multidisciplinario con experiencia en la recolección de datos en cada una de estas ciudades entre los meses de mayo y junio del año 2018. Posteriormente se procedió a una revisión y digitalización en el programa estadístico SPSS en el cual fue diseñado una base de datos que permitiera el procesamiento y análisis cuantitativo de la información, seguidamente se procedió a la elaboración de graficas realizando cruces de variables para la obtención de información por ciudades.

Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que la población a encuestada, fueron personas de la sociedad civil (estudiantes universitarios y de distancia SEMED, maestros, arquitectos/as, oficinistas entre otras personas), empleadas domésticas que hayan trabajado o estuviesen laborando actualmente en el tema, así como también empleadores/as que hayan tenido empleadas del hogar remunerada. Este diseño facilitó la obtención de la información requerida de las encuestas de manera confiable. Los resultados a través del estudio representan un 90% de confiabilidad.

SECCIÓN I

RELACIÓN DE LA PERSONA ENCUESTADA RESPECTO AL TRABAJO DOMÉSTICO

Preguntamos a grupos focales con empleadores y empleadoras **¿Por qué se contrata a una Empleada Doméstica?:** La percepción social acerca del trabajo doméstico en Honduras, desde la óptica de las empleadoras, permitió rescatar opiniones, experiencias, expectativas y desafíos muy valiosos, cuándo se indagó en los grupos focales. La mayoría de las participantes respondieron:

Razón 1: Para asumir la responsabilidad que sienten las mujeres que a ellas les corresponde:

- **Testimonio 1 empleadora:** Para que nos ayuden a hacer el trabajo cotidiano que no podemos realizar nosotras dentro de nuestros hogares ya sea por vejez o por trabajar fuera de casa.
- **Testimonio 2 empleadora:** Por haraganería, pagamos muy poco, porque nuestros ingresos son bajos y le dejamos toda la carga a la empleada doméstica.
- **Testimonio 3 empleadora:** Cuando trabajamos, nos vemos obligadas a contratar a una persona para que nos apoye a realizar los quehaceres de la casa.
- **Testimonio 4 empleadora:** Por el cuidado porque cuando uno llega a viejo los hijos le contratan a uno empleadas para que nos hagan los mandados y nos den compañía.

Razón 2: Ayuda/Apoyo: La palabra ayuda-apoyo se repitió mucho en los grupos focales; en ambos casos «*por ayudarla o porque me ayuda*», el trabajo doméstico sigue viéndose como una relación informal de favor, beneficencia o apoyo a una persona desamparada. En otros casos las empleadoras que han apoyado el crecimiento personal y profesional de las mujeres trabajadoras se auto perciben como mentoras.

Razón 3: Por ayudarlas a ellas:

- **Testimonio 4 empleadora:** Cada muchacha² que he empleado en mi hogar, además del trabajo la hago profesional, la animo para que estudie y sea alguien de bien, una vez que se preparan les doy la oportunidad para que se vayan a buscar otros horizontes; ya he graduado a cuatro muchachas.
- **Testimonio 5 empleadora:** Yo también hago lo mismo, más bien les he incentivado a que estudien y se preparen para que no siempre estén de sirvienta.

Grupos Focales Empleadas Domésticas: Les preguntamos a las mujeres que han realizado trabajo doméstico si nos podrían compartir experiencias positivas con empleadores que hubieran vivido, a continuación, algunas:

- **Testimonio 1 mujer trabajadora:** Cuando trabajé para una señora, ella me daba permiso de estudiar, ella me animó a estudiar; una vez cuando ella se fue a Estados Unidos me trajo los tenis que me pedían para la clase de educación física.

¿Por qué no cuenta con una Trabajadora del Hogar?: Al momento de ser encuestado casi un 80% dijo no contar con una empleada doméstica. Esto puede estar relacionado a que un 42% de las personas encuestadas estaban estudiando. Esta pregunta pone en evidencia como el trabajo doméstico intrafamiliar y el trabajo no remunerado, muy utilizado en Honduras para aquellos que llenaron la sección – *Tengo familiares que me ayudan*-. Un 15% de las encuestas reflejan la dificultad económica como limitante. Llama la atención que el 56% asumen el cuidado directamente o a través de familiares.

² El término muchacha en Honduras se usa para referirse a mujeres jóvenes y a empleadas domésticas; sin embargo, las mujeres que se dedican al trabajo doméstico lo consideran un término peyorativo.

Cabe decir que las malas experiencias no se mencionaron como un desincentivo que evidencien las respuestas a esta pregunta. De hecho, esta respuesta solo supera en 1.9% la búsqueda de una empleada.

Tiempo de las Contrataciones: Preguntamos a las personas encuestadas, que afirmaron tener contratada a una MTRH, hace cuánto tiempo estaba con ellos. 22% afirmó que menos de tres años; 16% desde hace menos de seis meses; 15% entre 6 meses y un año; solo un 9% indicó que más de 3 años y un 38% afirmó no estar al tanto.

Grupos Focales: Las empleadoras afirmaron que el abandono del trabajo es una razón de preocupación constante para ellas.

- **Testimonio 1 Empleadora:** Es muy desgastante estar preparando y formando a alguien cuando uno sabe que en cualquier momento se va a ir. Es tiempo que uno invierte, también tiene un costo, y es inversión sin retorno. A veces se enamoran, a veces algo no les parece, a veces es irresponsabilidad, pero al final nosotras siempre nos quedamos varadas y con el gran problema.
- **Testimonio 2 Empleadora:** Hay “muchachas” que han sido parte de nuestras familias, algunas cuando ya no las podemos tener las enviamos bien recomendadas a casa de otros familiares y así llevan hasta más de veinte años; sus hijos se han criado con nuestros hijos.

Grupo Focales con Empleadas Domésticas:

Profundizando esta pregunta en los grupos focales, las trabajadoras del hogar hablaron del abandono de trabajo, entre las razones principales mencionaron el descontento quedando en evidencia la desigualdad en la relación de poder para la negociación entre empleadas y empleadoras; las mujeres trabajadoras ellas al no sentirse cómodas con la carga, el ritmo de trabajo, al sentirse maltratadas o ser acosadas sexualmente se sienten impotentes y vulnerables y optan por retirarse antes que expresarlo. A continuación, algunas de las respuestas que expresaron en los grupos focales:

- **Trabajadora del Hogar Testimonio 1:** Yo trabajaba en casa de una maestra de educación primaria; ella era una buena jefa y me animó a estudiar, me decía en la mañana no haga nada en la casa para que no deje de ir a la escuela; yo de verdad era feliz con ella, estaba muy niña cuando eso pasó; pero un día me quedé sola en la casa y cuando estaba barriendo, el esposo de la profesora me agarró y quiso tocarme y besarme, yo con miedo le pegué con el palo de la escoba y salí corriendo, fue entonces que noté que él hasta le había puesto llave a las puertas; Salí corriendo, la abrí como pude y me quede afuera en la acera esperando a la profesora. Cuando ella volvió le conté lo ocurrido; ella me dijo: «No, eso no puede ser cierto, él no es capaz de algo así»; con eso entendí las cosas como eran, al final yo solo era la muchacha y él era el marido; nada más tenía que hacer en esa casa; ese mismo día me fui. Me ha vuelto a pasar en otras casas, y ahora ya ni digo nada, mejor me voy; y esos días no me los pagan yo sé que yo pierdo, pero igual no me van a creer.
- **Trabajadora del Hogar Testimonio 2:** En San Pedro Sula me contrataron para una casita pequeña así que me ofrecieron solo L. 2000.00; me dijeron que ese dinero me iba a quedar libre porque todo lo demás me lo darían en la casa; así que me fui a San Pedro Sula. Cuando llegué era una casa grande de dos plantas y con 20 animales, entre loras, guaras y otros pájaros; se me iba todo el día limpiando las jaulas y después la casa, si me ponía las pilas y terminaba rápido me ponían a hacer otra cosa; era terrible; Una Semana Santa me iba a venir a La Esperanza y ellos intuyeron que no iba a volver, ellos estaban conscientes que me estaban quemando, así que me rogaron que no los dejara así y me dijeron le vamos a aumentar si no se va en Semana Santa, así que me aumentaron a L. 2500.00 para que volviera; pero igual, tanto trabajo por ese pago, era demasiado cansado, así que al siguiente feriado que tuve no regresé.

- **Trabajadora del Hogar Testimonio 3:** En Tegucigalpa cuando mi hermana me consiguió un trabajo donde me pagaban L. 1500.00 al mes en casa de un hombre que trabajaba en un gran cargo cuando Pepe Lobo fue presidente y la esposa en un banco, yo me quedaba con la mamá y el hermano del señor. Pero cuando tenía tres meses de estar en esa casa mejor me vine; él señor tenía un carácter muy fuerte; se quejaba de la cena, si le llevaba una comida me decía a gritos «¡esto no está bien hecho!», y tenía que hacerle otra cena; a veces hasta tres veces. A su familia les gritaba bien feo, a mí me dio miedo que me hiciera daño un día que llegará más enojado, así que sin decir nada mejor me les vine.

Perfiles de las MTRH y Características del Trabajo Doméstico: La informalidad es uno de las características en el trabajo doméstico remunerado; esta sección de información directa o de terceros permite rescatar la percepción de aquellos que no son empleadores directos de empleadas domésticas al momento de ser encuestados o que no se sentirán cómodos compartiendo información en primera persona. Este conjunto de preguntas busca analizar la cantidad de trabajo que realizan las empleadas domésticas puertas adentro. También la formalidad e informalidad que se sigue manteniendo para este tipo de trabajos, incluidos el acceso a seguro social y contrato por escrito.

El Perfil de las Mujeres que se dedicaron al Empleado Doméstico: Esta sección incluye las siguientes preguntas: migración, análisis de la migración percibida y el rango de edades. Con respecto a la procedencia un 36% decían que la MTRH era de la misma ciudad donde trabajaba; un 39% de otra ciudad y un 25% no sabía. En los grupos focales con empleadoras y empleadas domésticas se validó nuevamente este patrón. Las trabajadoras del hogar afirmaron que en ocasiones no decían el barrio o colonia de la que provenían para que no les negaran la oportunidad de trabajar, ya que por las condiciones de inseguridad del país; temían que las familias empleadoras las asociaran con grupos delictivos. Se observó la preferencia por las mujeres de origen rural para la dormida adentro; algunas empleadoras decían que al ser de origen rural están menos «contaminadas» con algunas costumbres de ciudad. Además, representaban a una familia en sus lugares de origen que esperaban que en casa de la familia empleadora mostrará buenos valores morales y familiares.

No se puede dejar de observar que los salarios al ser tan bajos y al compararlos con los costos económicos y de tiempo que tomaría a las mujeres trabajadoras para retornar a sus lugares de origen, limita seriamente la oportunidad de ellas para convivir con sus familias. Este punto acerca de la procedencia de las mujeres se consultó en los grupos focales:

- **Testimonio 1 empleadoras:** Las empleadas domésticas que actualmente tenemos proceden de colonias como Villa Vieja, Las Palmas, Los Pinos; Olanchito, Yoro; San Pedro Sula, Lempira, Copán, Santa Bárbara y Yoro.
- **Testimonio 2 empleadoras:** Proceden de la misma ciudad como Cedros, Francisco Morazán; Colonias como la San Ángel y El Hato de en Medio.
- **Testimonio 3 empleadoras:** La mayoría de empleadas domésticas vienen por recomendaciones de amigos y familiares independientemente si es de la misma ciudad o no.
- **Testimonio 4 empleadoras:** Muchas veces vamos a los pueblos de donde somos originarias (hablaron específicamente del departamento de la Paz) allí hacemos el reclutamiento; hablamos con los papás de ellas (las mujeres trabajadoras) y les pedimos permiso para que sus hijas vengan a Tegucigalpa, les comentamos que es un empleo como trabajadora doméstica y que nos haremos cargo de cuidarlas y ayudarles a que estudien.

Rango de Edades de las Mujeres que se Dedicar al Trabajo Doméstico: Solo un 9% de las personas encuestadas afirmaron contar con empleadas domésticas menores de 15 años, aunque un 24% indicó

que tenían contratadas personas entre los 15 y los 21 años. El rango de edad con mayor prevalencia fue el de 22-35 años con un 42%; un 12% afirmó que las empleadas contratadas tenían entre 36 y 50 años y un 2% más de 50 años; el resto de personas encuestadas no logró identificar o no respondió la consulta.

El rango de edad con mayor prevalencia fue el de 22-35 años con un 42%

Preguntas a Grupos Focales sobre las Edades de Contratación:

- **Testimonio 1 empleadora:** La mayoría de las personas que se contratan son jóvenes de 15 a 17 años, las buscamos por su fuerza y energía.
- **Testimonio 2 empleadora:** Prefiero que tengan de 25 años en adelante porque son un poco más maduras y responsables.
- **Testimonio 3 empleadora:** 35 años en adelante, así puedo salir a trabajar tranquila porque dejo a alguien maduro al frente de mi casa.

Con respecto a las mujeres mayores de 50 años, esta población queda rápidamente relegada del mercado laboral y desprotegida ante la pérdida de los medios de vida, por el patrón cultural de no contratar mujeres mayores de 45 años. Los casos en los que la empleada doméstica estaba en ese rango de edades porque llevaba con la familia empleadora más de 10 años.

Tipo de Negociación, Dormida Adentro- horario- actividades: De acuerdo a los resultados de las encuestas, un 43% de los hogares han cambiado a la modalidad de Puertas Afuera; trabajo diario. Este patrón se viene observando desde la década pasada, donde como resultado de la situación económica ha impactado algunos patrones culturales y en Centroamérica, incluyendo Honduras ha decrecido el número de hogares que contrata Trabajadoras con Dormida Adentro o Puertas Adentro; por el costo de manutención.

En Honduras cada vez es más común observar que las mujeres trabajan días a la semana cierta cantidad de horas; esta relación laboral se da principalmente en aquellas donde el cuidado no es responsabilidad que se subcontrata; considerando que el cuidado de niños, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas; adultos mayores o pacientes en estado de recuperación.

Las ventajas y desventajas del trabajo doméstico por hora o días deben analizarse en el contexto actual y en el contexto que la Ley de Trabajo Doméstico se aprobará. Pero el análisis debe partir de la carga de trabajo regulada, las funciones asignadas y la reducción del margen de discrecionalidad bajo el que se deja el salario en especie. El 34% de las personas encuestadas indicaron que la MTRH solo laboraba 8 horas, un 12% 10 horas, un 7.7% más de 10 horas, un 11% solo 6 horas, el resto no respondió.

Actividades y Responsabilidades Asignadas: Se les consultó en los grupos focales con trabajadoras del hogar que actividades realizaban.

- **Testimonio 1 de empleada doméstica:** Son múltiples las actividades que realizamos, entre ellas el cuidar niños y niñas, cocinar, lavar, trapear, planchar, lavar ropa.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** yo inicialmente iba a trabajar para dos mujeres y luego me cargaron dos universitarios y por el mismo salario de dos mil lempiras.

- **Testimonio 3 empleada doméstica:** Yo trabajé para unos americanos y me pagaban 1,500 lempiras, yo era permanente y la encargada mía se quedaba con las propinas que dejaban los americanos.
- **Testimonio 4 empleada doméstica:** Yo trabajé en una casa y dos veces a la semana me llevaban a hacer encurtidos en una microempresa.
- **Testimonio 5 empleada doméstica:** Yo cuidaba una niña de 9 meses y solo me dedicaba a ese cuidado y me daban 1500 lempiras.

Acceso a la Educación: solo un 25% afirmaron que la MTRH estudiaba o había estudiado mientras se desempeñó como empleada doméstica, el 42% de las mujeres en trabajo doméstico no estudiaron mientras estuvieron empleadas. Este valor es inquietante si lo comparamos con las edades promedio identificadas por los encuestados es de 15 a 35 años; años en que la población generalmente está cursando formación educativa. El código del trabajo hace referencia al permiso para estudio en el artículo 155 de la Ley donde indica que el trabajador doméstico tiene derecho a que su patrono le dé oportunidad para asistir a la escuela nocturna. En Honduras los bachilleratos a distancia o por madurez se han constituido como una alternativa para las mujeres trabajadoras del hogar, es importante considerar que cuando se escribió la Ley no existían más alternativas que las escuelas nocturnas.

Un 42% de las mujeres en trabajo doméstico no estudiaron mientras estuvieron empleadas

Testimonio Empleada Doméstica: Desde que empecé a trabajar en esto he tenido claro que solo es un trabajo temporal y por eso estudio para salirme, ya que no es mi aspiración seguir haciendo esto.

El Contrato por Escrito: En Honduras el código del trabajo no exige que se cuente con un contrato escrito en el caso de los trabajadores domésticos. El artículo 39 de la Ley enlista aquellas categorías de trabajo en las que aplica este tipo de contrato: El contrato podrá ser verbal, cuando se refiera: a) Al servicio doméstico y al unirse estos artículos (39 y 40) con 149b se crea un vacío de discrecionalidad que permite casi cualquier asignación por parte de quién ejerce el poder: En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. Por esto, no es sorpresa que solo el 1.7% de la población entrevistada dice que ha establecido contrato por escrito; un 73% reconociera que no lo hecho y un 26% no respondiera. En los grupos focales tanto con empleadas domésticas como con empleadoras se les consultó cuales eran los desafíos que enfrentaban:

- **Testimonio 1 trabajadoras domésticas:** Al no tener un contrato por escrito, los patronos o empleadores se aprovechan para pagarles lo que quieren.
- **Testimonio 1 empleadoras:** la falta de contrato escrito expone a las trabajadoras del hogar a muchos riesgos.
- **Testimonio 2 empleadoras:** No es necesario; -Algunas hasta han respondido con consultas como-: ¿Debería hacerlo? O nunca he dado contrato escrito.

Si pudiera tener el trabajo de mis sueños sería una doctora; de esta forma podría ayudar a gente pobre; si pudiera escoger un horario este sería de 6:00 A.M. a 6:00 P.M. y seguro ganaría mis cinco mil lempiras (L. 5000.00).

SECCIÓN II

TRATOS O COSTUMBRES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE SE MANEJAN COMO ACEPTABLES

Esta sección de la encuesta es la que más variabilidad de respuesta puede evidenciar, la percepción de las personas encuestadas refleja lo que cada hogar representado considera válido o no; y cómo de acuerdo a los antecedentes personales los y las entrevistadas justifican ciertos comportamientos hacia las trabajadoras del hogar.

Situaciones y comportamientos negativos que pueden producirse en las relaciones de trabajo doméstico. Se les consultó a través del instrumento a los encuestados, si consideran algunos de los tratos como algo inevitable, aceptable en algunas circunstancias o totalmente inaceptable. Para ello se pidió a los encuestados que ubiquen una lista de acciones y comportamientos negativos en las categorías aceptable, aceptable en algunas circunstancias, inevitable o totalmente inaceptable.

La lista incluyó 15 comportamientos y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

No.	Pregunta	Aceptable		Aceptable en ciertas circunstancias		Inevitable		Inaceptable	
		%	N°	%	N°	%	N°	%	N°
	Aspectos								
1	Empujar y/o golpear cuando se enfadan los empleadores (normalización de la violencia)	1.6	11	1.7	11	1.7	11	95	627
2	Recibir acoso sexual	1.2	8	0.6	4	3.4	22	94.8	626
3	Recibir gritos.	1.1	7	4.0	26	7.0	46.2	87.9	580
4	Ser despedidas cuando están embarazadas	4.2	28	12.1	80	6.2	41	77.5	512
5	No contar con un horario laboral definido	5.8	38	15.0	99	9.8	65	69.4	458
6	No permitirle que estudie	7.6	50	6.3	42	5.3	35	80.8	533
7	Recibir insultos	2.2	14	1.6	11	3.0	20	93.3	616
8	Impedirles que vean a sus familias.	5.0	33	1.7	11	3.6	24	89.7	592
9	No recibir descanso cuando están enfermas	3.7	24	1.7	11	3.3	22	91.3	603
10	Desvalorización de su trabajo.	2.7	18	1.7	11	4.4	29	91.2	602
11	Limitarlas a gozar de vacaciones y feriados	4.4	29	5.9	39	3.9	26	85.8	566
12	Comida diferente o de diferente calidad.	7.4	49	6.4	42	3.1	20	83.1	549
13	Exclusión de eventos	6.7	44	19.0	125	6.5	43	67.8	448
14	Usar uniforme de trabajo	25.2	166	15.3	101	6.7	44	52.7	348
15	Revisión de sus bolsos o pertenencias antes que salgan de casa del empleador.	11.9	78	20.4	135	6.9	46	60.8	401

Descripción de los Resultados en la Consulta por Comportamientos:

La **violencia física** está calificada como inaceptable por un 95% de las personas encuestadas. Sin embargo, en entrevistas a mujeres que han realizado trabajo doméstico, ellas indicaron que si se da la violencia física en la relación de trabajo. Específicamente para este estudio son dos los testimonios sobre violencia que se han recogido: en el primero la empleada trabajó para una familia de alta sociedad que había inmigrado a Honduras y el otro testimonio de una mujer que a sus siete años fue enviada a una casa a trabajar para saldar una deuda (de la que ella hasta la fecha no sabe por qué o por cuánto fue) y la empleadora la castigaba físicamente.

- **Testimonio 1 Empleada Doméstica:** Yo tenía 7 años cuando me mandaron a la casa de una señora, a mí no me gustaba hacer trabajo doméstico y me le escapaba, cuando llegaba a la casa mi mamá me castigaba y cuando me llevaba de regreso a la casa de la señora ella también me castigaba con un chilillo.³
- **Testimonio 2 Empleada Doméstica:** Yo trabajé en casa de una familia, creo que eran turcos que se habían venido a Honduras desde hace varios años; yo no era la única, había más mujeres trabajando allí; una vez la señora me dio una orden que a mí no me parecía y le dijo no, no voy a hacer eso porque es peligroso para mí, así que la señora se acercó a mí y me dio un golpe en la boca, para que aprendiera a no contestarle mal. Yo solo le dije: mire mejor me voy de una vez, porque si Usted me vuelve a tocar yo la voy a golpear más fuerte y aunque va a ser para defenderme sé que yo voy a perder. Así que mejor yo me voy hoy y busque a alguien que aguante ese trato.

El Acoso Sexual en el Trabajo: El 95% de los encuestados manifestaron que es inaceptable el acoso sexual en el lugar de trabajo, sin embargo, la información compartida en los grupos focales es distinta:

- **Testimonio 1 Empleada Doméstica:** Mi patrón me enamoraba y una vez quiso acostarme a fuerza en la cama, de esto solo le conté a mi mamá y no le informé a su esposa porque no quise problemas.
- **Testimonio 2 Empleada Doméstica:** No se lo decimos a la patrona porque ella no nos cree y si nos debe dinero no nos va a pagar.
- **Testimonio 3 Empleada Doméstica:** Para las patronas es fácil decir que nosotras somos las que nos insinuamos u ofrecidas.
- **Testimonio 4 Empleada Doméstica:** A mí me paso que una jefa dijo que mejor no siguiera trabajando porque le daba temor que su hijo se enamorara de mí ya que lo miraba muy entusiasmado conmigo y dijo que yo no estaba a la altura de él.
- **Testimonio 5 Empleada Doméstica:** Yo empecé a trabajar como empleada doméstica a los 7 años en una casa donde me ofrecieron enseñarme «belleza⁴» y había un cobrador de deudas que llegaba y a mí me daba miedo. Un día cuando yo ya tenía 9 años, me dejaron sola y el abusó de mí. Tiempo después me enteré que la señora (empleadora) del salón de belleza había recibido pago del cobrador por estar conmigo.

Las empleadoras fueron abordadas también ante este respecto:

³ Tipo de faja delgada, bejuco para amarrar o varilla que hace de látigo; generalmente hecha de cuero. Una vez en contacto con la piel deja heridas y marcas que duran de días a semanas.
<http://nacerenhonduras.com/2012/05/hondurenismos.html>

⁴ Actividades del oficio de Salón de Belleza- secado de cabello, -tintes, -arreglo de uñas de manos y pie; entre otros.

- **Testimonio 1 empleadora:** es cierto no siempre es culpa de la empleada el verse involucrada en este tipo de situaciones (aunque es importante reconocer que los casos en el que la empleada es quién lo provoca o es una acción consentida también se dan).
- **Testimonio 2 empleadora:** En mi caso yo tuve que despedir a tres empleadas domésticas porque no era mi pareja sino un tío el que las acosaba, yo no podía sacar a mi tío de la casa porque tenía discapacidad y siempre terminaba buscando tocarlas o acosarlas y por más que yo reclamara a él o al resto de mi familia, ellos me decían que ni modo, que nada se podía hacer, y yo de verdad ocupaba una empleada porque tenía mi bebe de meses.
- **Testimonio 3 empleadora:** ¿Qué pasa cuando en el núcleo familiar hay respeto, pero vienen visitas ajenas o externas de manera regular? Uno no puede estar protegiendo y defendiendo de todo y todos; a veces uno se siente atada de manos; y muchas veces esas cosas pasan y una no se da cuenta.

El Despido por Embarazo y Discriminación por estado de salud: La discriminación a los trabajadores domésticos abarca también la maternidad; rompiendo tratados internacionales de los que Honduras es signatario. Cuando se les preguntó a las empleadoras las razones que justificaban el despido por embarazo ellas expresaron que una razón es que sienten que el peso económico y emocional del embarazo y posterior parto de la mujer trabajadora se les hará a las familias empleadoras:

- **Testimonio Empleadora:** Un desafío grande es con las mujeres embarazadas ya que no se les contrata porque se les dificulta poder hacer el trabajo por su estado; por otro lado, esa carga de niño o niña que venga prácticamente de alguna manera se nos va a hacer a nosotras, se debe hablar con ellas para que cuando nazca él bebé sean ellas las responsables de la leche y alimentación y no uno.

El Horario: Este patrón se observó a lo largo de los grupos focales, al igual que con el tema de los salarios, las respuestas entre las empleadoras y las empleadas domésticas contrastaban considerablemente. Dos mujeres mencionaron que trabajan 12 horas al día; tres mujeres mencionaron que trabajan 10 horas al día. Afirmaron a su vez qué, si el trabajo es con dormida adentro, la mayoría de los días tienen que trabajar de 5:00 A.M. a 11:00 P.M. y si es con dormida afuera en su mayoría 13 horas que va de 6:00 A.M. a 7:00 P.M.

- **Testimonio 1 empleada doméstica:** Si me duermo en la mañana después de las 5:30 A.M. me despiertan para mis labores aun si me acosté tarde trabajando.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** Yo trabajó 19 horas aproximadamente porque también es con dormida adentro.

Las empleadas domésticas consultadas, manifestaron tener diferentes horarios de trabajo, si el trabajo es con dormida adentro, la mayoría trabajan más de ocho horas diarias. Solo un par de empleadoras manifestaron que nunca antes habían analizado la carga de trabajo de sus empleadas; las cuales tenían en promedio 10 horas diarias. Más de un 30% de la población entrevistada asocia el trabajo del hogar remunerado con largas jornadas de trabajo; un 21% del total de personas consultadas lo consideran aceptable.

Más de un 30% de la población entrevistada asocia el trabajo del hogar remunerado con largas jornadas de trabajo

El Acceso a la Educación: Las personas encuestadas fueron abordadas con dos preguntas al respecto de este tema, la primera pregunta tenía consultaba si las trabajadoras domésticas estudiaron mientras estaban contratadas; y la segunda acerca de la postura de permitir o negar acceso a la educación a una MTRH.

Aunque en los grupos focales con empleadoras, estas indicaron que se apoyaba a las mujeres trabajadoras para que estudiaran y en los resultados de las encuestas un 81% expresan que es inaceptable el negar la educación; también las personas encuestadas manifestaron que un 42% de las TRH no estudió mientras trabajaba como empleada doméstica. También es importante mencionar que un 19% lo consideran un riesgo de limitación, inherente al trabajo.

- **Testimonio 1 empleada doméstica:** Yo estudio porque no quiero ser «sirvienta» toda una vida.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** Depende del tipo de trabajo que tengamos así podemos avanzar con los estudios y poder salirnos de allí (trabajo doméstico).
- **Testimonio 3 empleada doméstica:** El estudiar nos traerá como beneficio el salir de donde estamos.
- **Testimonio 4 empleada doméstica:** Este trabajo es más que todo para costearme mis gastos y no ser carga para mis papás.
- **Testimonio 5 empleada doméstica:** Creo que todas deseamos superarnos para no seguir de trabajadoras domésticas;
- **Testimonio 6 empleada doméstica:** Por lo menos nos dan permiso de estudiar a distancia y eso es bueno ya que podemos aspirar a más.

Dos de las mujeres trabajadoras comentaron que no se les daba permiso reunirse en grupos de trabajo del colegio y tampoco un tiempo para estudiar y hacer exámenes ni menos para hacer tareas por lo que tienen que avanzar en los tiempos robados o después de hacer sus quehaceres, a veces el tiempo que tienen es después de las 11:00 de la noche.

Recibir Gritos: Un 12% de la población considera común o inevitable el trato con gritos, este es un punto que llama la atención. En los testimonios anteriores de las trabajadoras del hogar pudimos notar que hay hogares que viven en violencia y la mujer trabajadora pasa a ser una más de grupo de víctimas.

Un 12% de la población considera común o inevitable el trato con gritos

El Maltrato Verbal: De acuerdo a los resultados, la población no considera como socialmente inaceptable los peyorativos.

- **Testimonio 1 empleada doméstica:** Una empleadora para quién trabajé, solía decirme palabras que ni vale la pena repetir ¿Cómo las van a poder transcribir en un informe si son malas palabras? Algunas que usaba seguido eran: «Tenías que ser india del campo»; «sos una basura» y otras frases parecidas.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** Hay mucho insulto y hay menosprecio para nosotras, humillaciones hacia nuestra persona, a veces nos humillan para que hagamos las cosas a la fuerza.

La Limitación de ver a sus Familiares: Cerca del 90% de la población encuestada considera inaceptable la limitación de viajar o recibir a los familiares de la trabajadora doméstica. Sin embargo, en los grupos

focales la información facilitada por las mujeres trabajadoras es un poco distinta. Al consultar a las mujeres trabajadoras sobre ¿Cada cuánto regresan a sus casas? Contestaron que únicamente Semana Santa y Navidad las que viven lejos; y los fines de semana los que viven cerca. En algunas ocasiones afirmaron que cuando sus patrones viajan, ellas tienen la oportunidad de visitar a sus padres y familiares.

- **Testimonio 1 empleada doméstica:** No nos permiten los niños nuestros y eso nos hace pasar menos tiempo con nuestros hijos.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** A mí por ejemplo cuando mi hija cumplió años no me dieron permiso de salir temprano para pasar tiempo con ella.

Si bien es cierto, el uso de la palabra *impedir* en la pregunta de la encuesta pudo generar rechazo por parte de los entrevistados y por ende afirmar que es un trato inaceptable, la realidad expresada de manera indirecta en los grupos focales es que temen que la familia de la mujer trabajadora llegue a sus casas y haga uso de los alimentos y otros recursos que los empleadores con dificultad asumen mes a mes; también que sus hijos (de los empleadores) estén expuestos a extraños y por último y la más expresada: por la inseguridad que impera en el país hay temor que conozcan detalles de la casas. Con respecto a que ellas viajen, las familias empleadoras manifestaron que siempre temen que las mujeres trabajadoras abandonen el trabajo extendiendo sus salidas por más días del que solicitaron originalmente o que sencillamente no regresen.

Comentarios de las empleadoras:

- **Testimonio 1 empleadora:** Ellas piden el tiempo cuando ellas quieren.
- **Testimonio 2 empleadora:** Negociamos algunos días al año cuando ellas estimen conveniente y no nos afecte.
- **Testimonio 3 empleadora:** También en las emergencias familiares les damos ese tiempo como parte de las vacaciones.

El Reposo por Enfermedad o la Incapacidad Laboral: El 91% considera inaceptable el no dar el reposo necesario a las empleadas domésticas cuando estas estuvieran enfermas. Las empleadoras expresaron lo siguiente:

- **Testimonio 1 empleadora:** Nos urge que este sana para que cumpla con sus responsabilidades para las que han sido contratadas.
- **Testimonio 2 empleadora:** Debemos ser humanos con ellas.
- **Testimonio 3 empleadora:** A veces uno quisiera darles más tiempo para que se recuperen bien, pero uno no puede faltar a su trabajo y en que en el trabajo a uno lo van a entender o lo van a excusar «porque uno se quedó a cuidar a su empleada o porque la empleada se enfermó»; entonces lo que uno hace es decirle venga a trabajar, pero no se canse mucho.
- **Testimonio 4 empleadora:** Yo he tenido malas experiencias en las que me dicen que están enfermas y se ausentan del trabajo y no es cierto; así que uno se vuelve desconfiado y ya no tan flexible con ellas.

Por su parte las trabajadoras domésticas compartieron lo siguiente:

- **Testimonio 1 empleada doméstica:** Cuando nos enfermamos del mismo sueldo tenemos que pagar nuestra salud.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** Si yo faltó a mí trabajo un día por estar enferma me descuentan de mi salario los días perdidos.

El Valor del Trabajo Doméstico: El 91% de las personas encuestadas categorizan como inaceptable la desvalorización del trabajo doméstico. Sin embargo, el código del trabajo; los accesos a los créditos, los

prejuicios sociales promovidos generación tras generación ha venido manteniendo a las mujeres trabajadoras como una población de menor relevancia en el aporte económico del país.

Las trabajadoras domésticas perciben el menosprecio y la desvalorización:

- **Testimonio 1 empleada doméstica:** Hay mujeres trabajadoras que actualmente (año 2018) son amigas mías y que se dedican al trabajo en casas y solo pueden usar platos, vasos o tenedores plásticos asignados por los dueños de la casa para que ellas no toquen los platos en los que la familia come. Yo como no quiero que me discriminen llevaba mejor mis propias cosas; así me ahorra un desaire; y así me las podía llevar cuando terminaba de trabajar en esa casa sin miedo a que me acusaran de ladrona. Pero en una de las casas ni me lo quisieron dar, aunque yo las compré con mi dinero, me dijeron que lo dejara para la trabajadora que llegara a sustituirme.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** Canales de televisión como Hable como Habla (HCH) se burlan de nosotras; el otro día nos dedicaron una canción de Antonio Aguilar que dice *entraste de criada y te sientes patrona*; cuestionando que las trabajadoras domésticas ahora se quieren arreglar mejor que sus patronas y que no se ubican en su realidad; como si fuera algo muy malo que nos quisiéramos sentir bonitas.⁵
- **Testimonio 3 empleada doméstica:** Mi jefa me dijo que yo le había robado dinero y me despidió y cuando lo encontró me pidió perdón, pero el daño ya estaba hecho.

Los Descansos, Vacaciones y Feriados: Con respecto a la pregunta de cómo consideran la limitación a las mujeres trabajadoras para gozar de vacaciones y feriados, no es poco común que las personas acostumbren a limitar a las mujeres trabajadoras a gozar de estos descansos. Del total de personas encuestadas un 10% consideran aceptable negar los descansos, siendo alarmante que esto sea permitido de acuerdo al código del trabajo.

- **Testimonio 1 de empleadora:** Yo doy L. 2,000.00 pero el requisito es que no salen de la casa porque yo soy la encargada, si le pasa algo soy la responsable, y salen para Semana Santa y Navidad, pero les aviso a sus familiares para liberarme de toda responsabilidad.
- **Testimonio 2 de empleadora:** Yo les doy vacaciones en Navidad y parte de enero, también les doy días libres en la semana del estudiante porque yo soy maestra.
- **Testimonio 3 de empleadora:** La muchacha que tengo yo es muy seria y no le gusta andar paseando, ni bien vestida, ni se arregla, prefiere quedarse en casa y apoyarme los fines de semana.

Alimentación Diferenciada de Distinta Calidad o Costo: El 14% de las personas entrevistadas manifiesta que es aceptable dar comida diferente a las mujeres trabajadoras, esto por diversas razones como ser las preferencias hacia ciertos miembros de la familia o por el costo de ciertos alimentos.

El 14% de las personas entrevistadas manifiesta que es aceptable dar comida diferente a las mujeres trabajadoras

⁵ La letra de la canción a la que se refieren es de Antonio Aguilar La Rica Pobre: *Como millonaria presumes ahora esa es la noticia de toda la gente; eres rica pobre que sueña despierta; entraste de criada y te sientes patrona el día que te corran por tus malas mañas serás lo que fuiste ranchera pajona.*

¿Usar o no uniforme de trabajo?: Este es un punto que generó controversias tanto entre empleadores como entre empleadas domésticas. El uniforme no se acostumbra en la mayoría de hogares hondureños. Las empleadas domésticas encuestadas y entrevistadas no consideraron negativo el uso de uniformes, siempre y cuando este no se utilizara con la intención de hacer diferencia de clases. También si el uniforme brindaba facilidad y comodidad a las mujeres; por ejemplo, si se facilitaban prendas prácticas para no desgastar la ropa de las MTRH; haciendo referencia a que esta podía ser ropa neutral, no marcando la diferencia de –esta persona no pertenece a nuestra familia. – El uso de uniforme de trabajo no se estipula en el código del trabajo.

La Revisión de las Pertenencias: La relación de trabajo en el empleo doméstico es una que comienza con desconfianza de ambas partes. La empleadora teme que la empleada abuse de ella y le robe y la empleada doméstica teme que la empleadora abuse de ella y le robe. La respuesta *Aceptable y Aceptable en Ciertas Circunstancias* se apoyó por el 20% de las personas encuestadas; tomando como base que hay tantas historias de acusaciones falsas como de experiencias negativas vividas que aceptan como práctica la revisión de los bolsos.

20% de las personas encuestadas consideran aceptable la revisión de las pertenencias de las MTRH

Durante la aplicación de estas preguntas, algunas de las personas encuestadas decían –pero si a los guardias de seguridad y a las personas que trabajan en tiendas se les revisan los bolsos ¿Por qué debería ser ofensivo que se haga en la casa? – Otras personas encuestadas decían- Desde el momento en que se comienza con la práctica de revisar bolsos, se está asumiendo que la persona está robando y esto es una ofensa a la dignidad de la persona.

Trabajadoras domésticas hicieron los siguientes comentarios:

- **Testimonio 1 empleada doméstica:** Sí, para mi es incómodo que me revisen mis cosas, no tengo nada de privacidad, pero prefiero que lo hagan y se convenzan que no estoy robándome nada de la casa y no que estén especulando cuando yo me haya ido.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** En casa de una señora trabajábamos dos mujeres, la otra empleada se robó L. 500.00 me lo terminaron cobrando a mi porque yo era la recién llegada, por más que yo dije -No tengo esas costumbres- me sacaron al mes sin pagarme lo que había trabajado.
- **Testimonio 3 empleada doméstica:** Aunque es humillante yo prefiero no tener nada, ni llevar cartera a la casa de la empleadora, ya viví la acusación falsa cuando trabajé para una doctora la cual me acusó de ladrona y me despidió sin salario me quedo debiendo 2,500 lempiras, ¿y la ladrona era yo verdad?

¿Qué considera la población hondureña que es un salario justo y cómo se maneja este?

Los Salarios: El aspecto más polémico y probablemente el más violentado en la relación de trabajo para las empleadas domésticas. En Honduras al igual que en muchos países se normalizó la desvalorización del cuidado y en la relación de trabajo la subjetividad del pago al incluir la modalidad en especie condena a un interminable círculo de pobreza a las mujeres que realizan este tipo de trabajo. No existe regulación alguna en la práctica sobre este aspecto.

¿Qué incluye el salario en especie que regularmente se da a las empleadas domésticas? (podían marcar varias opciones) El inciso J artículo 37 del código de trabajo sobre el Contrato mínimo dice que

el salario en especie incluye aquellos beneficios que suministre el patrono en forma de habitación, luz, combustible, alimentación, etc., si el patrono se ha obligado a proporcionarlos y la estimación de su valor. Se pudo observar que la alimentación (72%) es el principal recurso que se incluye en pago en especie seguido del hospedaje (42%) cuando se trabaja en la modalidad puertas adentro; seguido por medicamentos (34%), educación (28%), transporte (20%), alimentación a familiares de la MTRH (19%), vestimenta (18%) y dotación de electrodomésticos (13%).

La alimentación es el principal recurso que se incluye en el pago en especie seguido del hospedaje

Grupos Focales

Testimonio 1 empleada doméstica: Cuando trabajé en una casa en San Pedro Sula, además del salario que nos pagaban, nos daban jabón, la comida, papel higiénico, pasta, cepillo; en cambio a mi hermana le pagaban solo L. 3000.00 y de ese dinero debía comprar sus cosas; eso varía de casa en casa.

La cuantificación del salario en efectivo y en especie que da a la MTRH: Aunque culturalmente no se acostumbra a cuantificar el salario en especie (como parte de la informalidad de la relación de trabajo), el código hace referencia a que el pago en especie no puede superar el 30% del salario, sin embargo, es común encontrar casos en los que casi un 100% del salario de la mujer trabajadora se pague en especie. De todas las personas abordadas menos del 20% afirma haberlo cuantificado, un 31% indicó que no sabe si se cuantifica y 8% no consideran necesario hacerlo.

Un 49% indicó que un salario justo para una MTRH es entre L. 4000.00 y L. 8000.00

Grupos Focales: En relación al tema sobre los salarios, ninguna de las participantes de los grupos focales manifestó haber recibido un aumento de salario.

- **Testimonio 1 empleada doméstica:** «A veces no alcanza el salario para nosotras y por lo tanto no podemos comprar medicamento cuando nos enfermamos».
- **Testimonio 1 empleada doméstica:** Cuando puse la renuncia, la señora me dijo que ella tenía pensado aumentarle 500 lempiras, pero como renuncié me los perdía.
- **Testimonio 2 empleada doméstica:** Los patronos consideran que al no tener un contrato por escrito pueden pagarnos lo que quieran, además de no contar con una ley que las proteja, no pueden reclamar sus derechos para tener un trato justo, un salario mínimo, derecho a la salud, la educación, a gozar de vacaciones, prestaciones, permisos especiales y otros derechos que la ley conceda a empleados de otros rubros.

De acuerdo a los testimonios de las mujeres trabajadoras, además de la falta de regulación del salario en especie y el salario en efectivo no puede dejarse de lado las «**Deducciones**» impuestas por los empleadores cuyos mecanismos sin regulación en ocasiones recaen en abusos:

- **Testimonio 1 Empleada Doméstica:** A veces se quedan con cosas que una de su salario ha comprado como almohadas o sábanas; nos cobran todo lo que se nos quiebra, cueste lo que cueste.

- **Testimonio 2 Empleada Doméstica:** Una amiga quebró el mesón de cerámica, el costo fue de L. 5000.00 y eso se lo quitaron del sueldo a la empleada, pero no a plazos, un mes no le pagaron para cubrir lo que había dañado.
- **Testimonio 3 Empleada Doméstica:** Una vez me le cayó cloro a un vestido, me cobraron L. 1200.00 y mi salario era de L. 400.00, me quitaban L. 150.00 cada mes. Al terminar de pagar me fui de la casa. En un momento le pregunté que si me quedaba con el vestido porque lo iba a pagar y dijo que no, que ese le quedaba a su hermana.

Inscripción en el Seguro Social: Solo un 2.5% de todas las personas encuestadas indicaron haber inscrito en el seguro social a sus empleadas domésticas.

¿Cuál considera Usted que podría ser el mecanismo que les permita a las trabajadoras domésticas mejorar sus condiciones de trabajo? Esta es una pregunta directa que busca analizar a que está dispuesta la sociedad hondureña a dar en beneficio de las mujeres trabajadoras. Las personas entrevistadas podían escoger más de una opción, el mecanismo más identificado fue contar con un contrato por escrito (56%), Contar con un salario establecido (53%), acceso a seguridad social (37%), Recibir capacitaciones sobre sus derechos (32%), incrementos salariales (25%), acceso a entrenamiento (21%), participación en sindicatos (7%).

Se puede observar que el contrato por escrito muestra la mayor apertura en la población como avance para el respeto de los derechos de las trabajadoras del hogar, seguido por el salario definido; sin embargo, los incrementos salariales no están incluidos entre los mecanismos más aceptados por las personas encuestadas; el seguro social y la formación en materia de derechos son la tercera y cuarta opción más factible que la población encuesta refirió. Estos son los puntos a los que las campañas de sensibilización deberán comenzar abordando debido a que en estos se observa menor resistencia.

SECCIÓN III

Sobre las Leyes e Instancias Estatales – El Acceso a Justicia

La Secretaría de Trabajo tiene un rol determinante a nivel de país en el tema del derecho laboral. La relación que se identifica podría tener con las trabajadoras domésticas en Honduras no se describe abiertamente en el código de trabajo; solamente el Artículo 38 refiere al modelo del contrato escrito y verbal en el país: la Secretaría de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo; en el resto de artículos todas las acciones de intervención que de él se identifican son principalmente con sindicatos y acompañamiento a huelgas o contratos colectivos. Un 70% de la población afirmó que la Secretaría de Trabajo no da acompañamiento a las mujeres trabajadoras; aunque un 21% de las personas entrevistadas afirma que la Secretaría del trabajo debe dar acompañamiento.

El 96% de la población encuestada en cada una de las ciudades en las que se aplicó esta encuesta afirmó no conocer El convenio 189 de la OIT.

Sobre la revisión de la Ley del Trabajo Doméstico en Honduras: A pesar que a inicios del año 2018 muchos medios lanzaron noticias y posturas sobre el tema a través de líderes de opinión en el país; al parecer la noticia no causó mayor impacto en la población hondureña fuera de la capital; ya que el 90% comentó que no están al tanto de la revisión de la Ley de Trabajo Doméstico; solo el 10% dicen estar al tanto de la revisión que hacer el Congreso Nacional a dicha Ley.

El 90% de las personas encuestadas indicó no estar al tanto de la revisión de la Ley de Trabajo Doméstico

La Violencia en la Opinión Pública: La sección anterior se revisó la ruta de la justicia para las mujeres trabajadoras en temas como denuncias por incumplimiento, acompañamiento institucional; salarios y apertura para mecanismos que mejoren sus condiciones de vida. Esta sección se complementa con los comportamientos aceptados, para analizar la violencia normalizada por la sociedad.

Los reportes de agresiones contra las trabajadoras del hogar por parte de sus empleadores rara vez se oyen en las noticias, por esta razón les preguntamos a las personas encuestadas ¿Cree Usted que esto se debe a que estos no se dan o que no salen a la luz estos casos? Un 70% de las personas afirmaron que sí tienen conocimiento que ocurren pero que estos no salen a la luz, un 10% que no se dan y un 18% no respondió.

Un 70% de las personas afirmaron que tienen conocimiento de casos de violencia contra MTRH pero que estos no salen a la luz.

El amarillismo es usando por diversos medios noticiosos y en redes sociales para generar asombro, escándalo, indignación y hasta para mover posturas; en ocasiones hasta distorsionando con el fin de polarizar resaltando los aspectos más polémicos de la noticia, aunque sea un asunto menos relevante. Culturalmente se observa la recurrencia al uso de amarillismo basado en temores de la población para reforzar estereotipos.

Conocimiento de los mecanismos jurídicos existentes para asistir a las trabajadoras del hogar ante la violencia: A las personas encuestadas se les consultó acerca de su reacción más probable en el caso de presenciar o conocer alguna situación de agresión o malos tratos a una empleada doméstica en su ambiente de trabajo, ¿Qué cree que haría Usted? Las personas encuestadas podían seleccionar más de una opción.

Esta pregunta pone en evidencia lo que tradicionalmente se ha mantenido en el pensamiento de la población hondureña, probablemente por patrones culturales o por el fomento de campañas de sensibilización que siempre se han orientado a que la persona que es víctima de la misma se defienda.

Un 42% de las personas encuestadas piensan que la víctima debe resolver la situación. Esto puede interpretarse, como que la población no está percibe que la trabajadora está en relación desigual de poder con un empleador victimario; o, que no lo percibe como un problema en el que él o ella deba inmiscuirse, y su acción se limita a consejos para la mujer trabajadora;

Con lo anterior, queda claro que uno de los mensajes de la campaña debe dirigirse a que es un problema cultural y debe plantearse que no es la víctima la que está en posición de cambiar los atropellos que en una relación desigual de trabajo se aceptan y que socialmente se callan en complicidad.

Con respecto a la pregunta: **¿Si Usted fuera empleada doméstica sabría dónde acudir si fuera violentada?** El 58% dicen que no conocen un lugar donde denunciar los malos tratos; un 42% dicen conocer donde denunciar los malos tratos si ellos fuesen empleadas domésticas. Las personas encuestadas indicaron que asistirían a: Juzgados (17%), Ministerio Público (5%), Policía (27%), Secretaría del Trabajo (21%), CONADEH (5%), Fiscalía (12%), Otros (5%) en los que mencionaron a Ciudad Mujer, CODEMUH, Oficina de la Mujer y un 8% respondió no saber. Aunque el 41% dijo que llamaría a la policía, las mujeres que participaron en los grupos focales, identificaron a los policías como agresores, debido a dos elementos: El maltrato y la agresión que se observa en el país por parte de los mismos policías y la débil atención a la violencia pública que se vive en las comunidades en general y violencia contra las mujeres en particular.

¿Por qué las Trabajadoras del Hogar no Denuncian el Maltrato o la Explotación?

Entre los años 2008 y 2018 solamente se encontraron registros de 8 denuncias interpuestas por pagos pendientes por parte de las trabajadoras domésticas. Eso implica a menos de una denuncia por año. ¿Por qué hay un registro tan bajo? Para indagar el por qué se incluyó en la encuesta la siguiente pregunta **¿Cuáles cree usted que son las dos razones principales por las que las empleadas domésticas víctimas de violencia o incumplimiento laboral que no denuncian a su empleador?** Las respuestas con mayores puntajes se enlistan a continuación: Por miedo a perder el trabajo (18%) por falta de confianza en las autoridades (17%) porque el proceso judicial es muy costoso (16%); por desconocimiento de las leyes (11%), porque la MTRH no considera graves las agresiones cometidas en su contra (11%), por vergüenza (9%).

En la encuesta se incluyó una pregunta abierta que buscaba identificar las razones consideradas justificables para despedir a una trabajadora del hogar remunerado. Irresponsabilidad se identifica como la razón principal para despido (39%); seguido por maltratos a la familia (28%), decisión de la empleada 11%, 9% no sabe, 5% por hurto, 4% por conflictos, 3% por salir embarazada y un 1% por baja calidad en el trabajo realizado.

La construcción social y la relación que se maneja con las mujeres trabajadoras del hogar en Honduras se basa en gran medida a patrones aprendidos generacionalmente y por la televisión con sede en países como México donde tampoco se ha ratificado el Convenio 189. Los patrones reproducidos y perpetuados por los medios de comunicación se buscan profundizar en la siguiente consulta completando la siguiente frase: Las telenovelas nos hacen pensar que las empleadas domésticas son: Un objeto sexual (20%), Esclavas modernas (19%), parte de la familia (16%) Discriminadas y sujetas a la violencia (14%), Como una “Natacha” (13%), enamoradas e ingenuas (9%), imprudentes (9%). Es importante mencionar que en esta pregunta no se daban opciones para seleccionar, sino que se agruparon las respuestas repetidas en los grupos anteriormente descritos.

Un 20% de la población encuestada afirmó que Las telenovelas promueven la imagen de las MTRH como un objeto sexual

En relación con el grupo focal comentaron las participantes que cuando una empleada doméstica se involucraba sentimentalmente con sus esposos eran despedidas inmediatamente:

- **Testimonio 1 empleadora:** a ellas las despedimos porque a nuestros esposos no les podemos reclamar por ser el dueño de la casa.
- **Testimonio 2 empleadora:** Nuestros maridos son quienes nos sostienen, ellos son nuestros proveedores por eso no los corremos, en cambio a la empleada sí.
- **Testimonio 3 empleadora:** Ellas son las que coquetean la mayoría de veces.

¿Cree que regular las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas sea algo positivo o negativo para el país?: Un 64% de la población calificó de positiva que se regulen las condiciones de empleo de las MTRH; un 23% como algo negativo y 13% dijeron no saber si era algo positivo o negativo.

Un 64% de la población calificó como positiva que se regulen las condiciones de empleo de las MTRH

Se consultó a la población si creía que en los últimos años la situación de las MTRH había mejorado o empeorado en aspectos como salarios, acceso a seguridad social, encontrar empleo entre otros. A continuación, las respuestas:

Situación Actual de las Empleadas Domésticas	Igual	Mejor	Peor
Salarios	50%	28%	22%
Cobertura a seguro social	47%	9%	44%
Oportunidades para encontrar un empleo	43 %	14%	43%
Estabilidad en el puesto de trabajo	54%	16%	30%
Acceso a la educación	42%	28%	30%
Oportunidad de disfrutar su vida familiar	50%	21%	29%
Opción para obtener aumentos salariales	45%	15%	40%
Opciones a poder ser entrenada	55%	18%	27%
Contar con un contrato por escrito	48%	12%	40%

Los resultados de esta valoración evidencian que en la percepción de la muestra no ha pasado mucho al respecto de la situación laboral que viven las trabajadoras del hogar. Curiosamente de todas las categorías evaluadas en esta sección, ninguna de ellas apareció calificada como mejor. De las nueve opciones; la oportunidad para encontrar empleo fue la que salió evaluada como peor; probablemente vinculado a la percepción en la actualidad que pagar a una empleada del hogar no es accesible.

Las condiciones mejores evaluadas: En la casilla de mejor, aunque con menos de 28% la población considera que el acceso a la educación para las mujeres trabajadoras es la condición que más ha mejorado. **La condición peor evaluada:** Acceso a beneficios que otras categorías de trabajo tienen, como el seguro social; el 91% manifiesta que es la condición que menos ha mejorado. **La condición que se percibe como igual que los últimos años para las mujeres trabajadoras:** el acceso a ser entrenada para su puesto de trabajo.

CONCLUSIONES

- **Educación Formal versus conocimiento y respeto de derechos hacia las MTRH:** del total de personas encuestadas 55% tenían estudios universitarios completos o incompletos y un 42% estaban estudiando al momento de ser encuestadas. Esto refleja que a mayor educación formal no se observó mayores cambios en la aceptación de comportamientos tradicionales hacia las Trabajadoras del Hogar.
- En la pregunta vinculada al análisis situacional, 49% de la población encuestada piensa que los salarios se mantienen igual que en los últimos años, es decir no han mejorado o empeorado. Si relacionamos esta pregunta, con la pregunta acerca de la posibilidad de incrementos salariales vemos que el 85% de los encuestados creen que la situación está igual o peor. Esto indica que la población está consciente que es un trabajo con bajas perspectivas de crecimiento.
- Al no delimitarse las responsabilidades en un contrato escrito, muchas mujeres que originalmente fueron empleadas para limpieza de una casa, poco a poco ven incrementadas las tareas (mas no el salario), entre las que indicaron mencionaron: conserjería, ventas o haciendo labores para microempresas familiares.
- La violencia, la explotación y la discriminación contra las MTRH están tan normalizadas, que estos comportamientos no son auto percibidos tanto por las MTRH como por las empleadoras, especialmente al respecto de la agresión verbal.
- Los procesos judiciales son lentos y costosos para la economía de las MTRH, por ende, es común que abandonen los procesos al volverse insostenibles para ellas y al sentirse en un estado de indefensión.
- Los resultados de la investigación muestran que, aunque la población conoce instancias dónde interponer una denuncia, estas no se hacen por miedo o desconfianza en que las autoridades competentes estén parcializadas a favor de las familias empleadoras.
- Las telenovelas reafirman estereotipos negativos en contra de las MTRH que incluye la aceptación del maltrato psicológico, estigmatizándolas como objeto sexual y desvalorizándolas como personas a través de la promoción del clasismo social.
- Se observan patrones cercanos a la servidumbre, en especial en aquellos casos en los que se les limita en su desarrollo humano, por ejemplo, al no permitirles que estudien, a pesar que en la actualidad el Sistema Educativo tiene educación a distancia creado para estas poblaciones con limitaciones en tiempo.
- Existe un gran desconocimiento del convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo tanto por las mujeres trabajadoras del hogar, como por los empleadores y la sociedad civil en general. Tampoco se expresó conocimiento sobre la Ley de Trabajo Doméstico en Honduras. Evidenciado en las respuestas de un 97% y 94% de desconocimiento respectivamente.
- Aunque dentro de los argumentos más utilizados por familias que no contratan a una MTRH es común escuchar la referencia a las malas experiencias, estas no figuran con fuerza en las razones para no contratar una MTR; de hecho, esta respuesta solo supera en 2% la búsqueda de una empleada.

- Hay un gran vacío en el reconocimiento al empleo doméstico como un trabajo igual que los demás y no como un subempleo o «ayuda» y por ende no se remunera. En los grupos focales la palabra ayuda-apoyo se repitió en reiteradas ocasiones, usada en ambas vías «por ayudarla o porque ella me ayuda». Esto refleja como el trabajo doméstico sigue viéndose como una relación informal e infinita de favores, caridad, beneficencia o apoyo a una persona que necesita algo.
- Tomando en cuenta que el 26% de la población afirmó contar con familiares que apoyaban la realización de labores domésticas, es importante considerar hacer un registro o estudio que evidencie cuanto del peso económico recae en el trabajo doméstico intrafamiliar para no permitir que este sea invisibilizado.
- En el estudio se refleja como a diferencia de otros sectores laborales, la relación de trabajo en el empleo doméstico comienza con desconfianza de ambas partes. La empleadora teme que la empleada abuse de ella y le robe y la empleada doméstica teme que la empleadora abuse de ella y le robe al no pagarle lo ofrecido.
- Se puede observar que el contrato por escrito muestra la mayor apertura en la población como avance para el respeto de los derechos de las trabajadoras del hogar, seguido por el salario definido; sin embargo, los incrementos salariales no están incluidos entre los mecanismos más aceptados por las personas encuestadas; el seguro social y la formación en materia de derechos son la tercera y cuarta opción más factible que la población encuesta refirió. Estos son los puntos a los que las campañas de sensibilización deberán comenzar abordando debido a que en estos se observa menor resistencia.
- En el estudio a través de los grupos focales se evidencia la preferencia manifiesta por las mujeres de origen rural para la negociación *con dormida adentro*; algunas empleadoras decían que al ser de origen rural están menos «contaminadas» con algunas costumbres de ciudad. Además, representaban a una familia en sus lugares de origen que esperaban que en casa de la familia empleadora mostrará buenos valores morales y familiares.
- Una población de trabajadores desprotegido: Un 70% de la población afirmó que la Secretaría de Trabajo no da acompañamiento a las mujeres trabajadoras.
- Se requiere una campaña intensiva dirigida hacia las familias empleadoras y la sociedad para poner un alto a las agresiones contra MTRH. Un 42% de los encuestados manifestó que la MTRH es la responsable de resolver la situación que la ubica en un rol de poder desigual. Esto puede interpretarse, como que la población no percibe que la trabajadora está en relación desigual de poder con un empleador victimario; o, que no lo percibe como un problema en el que él o ella deba inmiscuirse, y su acción se limita a consejos para la mujer trabajadora no a quién agrede.
- El 49% de la población encuestada manifestó que los salarios se mantienen igual que en los últimos años, es decir no han mejorado o empeorado. Si relacionamos esta pregunta, con la opción de tener acceso a incrementos salariales vemos que el 85% de los encuestados creen que la situación está igual o peor. Esto puede indicar que la población está consciente que es un trabajo con bajas perspectivas de crecimiento.

RECOMENDACIONES

- Basado en los resultados de los ejercicios, se evidencia la necesidad de construir mensajes de campañas de sensibilización dirigidas a exponer que la violencia hacia las MTRH es un problema cultural y debe plantearse que no es la víctima quien tiene la responsabilidad de cambiar los atropellos que en una relación desigual de trabajo se aceptan y que socialmente se callan en complicidad.
- Se debe hacer incidencia para que El Estado defina como obligatoria el contrato por escrito y con horarios definidos entre empleadores/as y empleada/os para evitar la explotación y desvalorización del trabajo que se realiza.
- El Seguro Social no brinda cobertura a mujeres mayores de 60 años; en el reglamento de afiliación voluntaria regímenes especiales artículo 5a dice abiertamente que no se puede inscribir a un trabajador doméstico arriba de los 60 años. Se recomienda realizar una investigación que evidencie ¿Qué sucede con las empleadas domésticas mayores de 45 años? ¿Qué actividad económica realizan después de dicha edad? ¿Quién cuida a las que cuidan? ¿Cuál es el costo que recae en lo privado a familias pobres de las que provienen las MTRH?
- Se recomienda realizar un estudio comparativo entre como los tipos de negociación que se establecen en el TRH, y como este influye positiva o negativamente en la economía de las mujeres trabajadoras del hogar que son contratadas por hora o por días, versus las que lo realizan puertas adentro.
- Las respuestas facilitadas sobre lo que incluye el salario en especie fueron tan amplias y subjetivas al compararlas con la pregunta ¿lo ha cuantificado? Que se evidencia la necesidad que el Estado junto a las organizaciones de trabajadoras, comiencen a promover la clarificación de su contenido y la negociación del mismo entre familias empleadora y MTRH.
- Se recomienda desarrollar un estudio para identificar ¿Qué sucede con las empleadas domésticas mayores de 45 años? ¿Qué actividad económica realizan las mujeres después de dicha edad? generando la reflexión de los mecanismos de seguridad social a los que las trabajadoras domésticas no han tenido acceso.
- Es importante tratar de diseñar estrategias de sensibilización que puedan hacer cambios tanto en las trabajadoras del hogar y en los empleadores/as ya que ambas partes desconocen los derechos laborales y como los están violentando.
- Se recomienda presentar a la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social los resultados de este estudio y con ellos identificar alianzas estratégicas que ayuden a la promoción de mantenimiento de los derechos laborales y la generación de una conciencia colectiva en materia de cumplimiento de los derechos laborales de esta población.