

PRECARIEDAD EN TRABAJADORAS DEL CUIDADO EN HONDURAS

PRECARITY AMONG CARE WORKERS IN HONDURAS

Josué Sabillón Casco*

Tipo de documento: artículo académico

Fecha de ingreso: 11/11/2024 • Fecha de aceptación: 30/06/2025

RESUMEN

Este estudio evidencia la precariedad de las trabajadoras del cuidado en Honduras utilizando datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) de septiembre de 2022. Se examinan las condiciones socioeconómicas y laborales, protección social y salarios. Los resultados revelan que las trabajadoras del cuidado enfrentan condiciones totalmente precarias, con salarios bajos, jornadas inestables y falta de acceso a la protección social. Es importante reconocer el trabajo de cuidado como una actividad fundamental para mejorar las condiciones laborales y garantizar el bienestar integral.

Palabras clave: Honduras, trabajador doméstico, justicia social, condición de la mujer, condiciones de empleo

ABSTRACT

This study highlight the precarity of care workers in Honduras using data from the Permanent Household Survey for Multiple Purposes (EPHPM) in September 2022. It examines the socioeconomic conditions and work environment, social protection, and wages. The results reveal that care workers face completely precarious conditions, with low wages, unstable working hours, and a lack of access to social protection. It is important to recognize care work as a fundamental activity for improving working conditions and ensure comprehensive well-being.

Keywords: Honduras, domestic workers, social justice, women's status, conditions of employment

* Departamento de Sociología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), Tegucigalpa, Honduras.
<https://orcid.org/0000-0001-8150-4611>
josue.sabillon@unah.edu.hn

INTRODUCCIÓN

El trabajo de cuidados se define como la atención y el apoyo a personas que requieren asistencia, tales como, niños-niñas, ancianos-ancianas, personas con discapacidad o personas adultas dedicadas a labores productivas, concentrándose en su bienestar emocional, físico y social. Este tipo de labor demanda habilidades específicas, empatía y un enfoque que prioriza las necesidades de quienes son atendidos. Además, conlleva una considerable inversión de tiempo y esfuerzo, así como un peso emocional significativo debido a la cercanía de las relaciones establecidas en el proceso de cuidado (Batthyány, 2024; Ibarra, 2020).

El cuidado se expresa a través de cualquier acción orientada a mantener, fomentar y restaurar las condiciones necesarias para una vida saludable en el entorno. Involucra la formación de una red compleja destinada a sustentar la vida, abarcando desde el cuidado personal hasta el cuidado de un entorno más amplio (Guimarães, 2022). De esta manera, están surgiendo diversas alternativas de cuidado a nivel global, como el cuidado comunitario (Aguilar et al., 2019; Canals y Martínez-Virto, 2023; Celi y Ezquerro, 2020; López y Crespi, 2023; Martínet al., 2021; Osorio-Parraguez et al., 2022; Zúñiga y Arrieta, 2021). Por lo tanto, la relación entre quienes brindan cuidado y quienes lo reciben no se reduce a una simple transacción comercial y despersonalizada.

Por otro lado, el trabajo doméstico se caracteriza por la realización de tareas relacionadas con la organización y el mantenimiento del hogar, como la limpieza, la cocina, la lavandería, hacer compras y otras labores (Ibarra, 2020). A menudo se considera un trabajo menos especializado y orientado a las tareas rutinarias de mantenimiento del hogar, sin necesariamente implicar el cuidado directo de personas dependientes. Aunque, la literatura también menciona que el trabajo doméstico puede incluir labores de cuidado directo de personas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021; Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres] et al., 2020).

En América Latina, el trabajo doméstico remunerado es una ocupación fundamentalmente feminizada y constituye la principal fuente de empleo para mujeres racializadas de bajos ingresos y con pocos o ningún año de educación formal (Blofield y Jokela, 2018; OIT, 2021). Además, es una vía importante de inserción laboral para trabajadoras que migran (Abrahamson, 2018; Barañano et al., 2023; Cantu, 2018; Castillo, 2023; Castro y Gutierrez-Vazquez, 2023; Munt, 2021; Parella, 2020; Rivera, 2016). Se reportan aproximadamente 8.9 millones de cuidadoras remuneradas en la región latinoamericana, incluidos 5.8 millones de trabajadoras que cuidan a niños y 3.1 millones que cuidan de personas mayores y personas con discapacidad (Fabiani, 2023). Además, alrededor del 30% de los hogares participan íntimamente en el trabajo doméstico remunerado, ya sea como empleadores o como trabajadoras (Blofield y Jokela, 2018).

En las últimas décadas ha habido un cambio significativo en la percepción y valoración del trabajo de cuidados en comparación con el trabajo doméstico remunerado (Acciari, 2023; Ibarra, 2020). El trabajo de cuidados ha ganado reconocimiento como una labor esencial para el bienestar de la sociedad, lo que ha llevado a una mayor profesionalización, valoración económica y regulación legal (Posthuma, 2021). Por otro lado, el servicio doméstico ha experimentado una mayor conciencia sobre la importancia de garantizar condiciones laborales justas y protección social para quienes desempeñan estas tareas, aunque aún persisten desafíos en términos de valoración y reconocimiento equiparable al trabajo de cuidados (Rompaey y Scavino, 2018). No es el propósito de este artículo desarrollar el debate sobre las fronteras conceptuales entre el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico, en adelante se utilizará el primero para incluir ambas ocupaciones¹.

Se ha señalado que, para muchas mujeres, el trabajo de cuidados representa un leve

1 El debate sobre la importancia del término trabajadoras del cuidado por sobre el de trabajadoras domésticas remuneradas ya ha sido realizado en otro trabajo (Sabillón, 2025, pp. 20-27).

avance, al sustituir el trabajo no remunerado en el hogar por una inserción en el mercado laboral (Iza, 2017; López et al., 2023; Suaya et al., 2023), aunque, esto no necesariamente significa que las mujeres no sufran la doble presencia y deban generar estrategias de conciliación trabajo-familia (López et al., 2018). Pero, la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 ha agravado su situación, al ser el sector uno de los más afectados en términos de pérdida de empleo y empeoramiento de las condiciones laborales y de salud, lo que ha intensificado la vulnerabilidad sistémica de las trabajadoras (Acciari, 2023; Acciari et al., 2021; Flamand et al., 2023; Loza, 2023; Pérez-Roa y Cuadra, 2024; Poblete, 2022).

A pesar de que el trabajo de cuidados ha sido calificado como esencial, especialmente en el marco de la pandemia y la crisis de cuidados que se experimenta a nivel mundial debido al envejecimiento poblacional y al bajo reemplazo generacional (Baviera-Puig, 2024; Castro y Gutiérrez-Vazquez, 2023; Fabiani, 2023; Gallego, 2023; Neto et al., 2021; Vaca-Trigo et al., 2020), la tasa de informalidad en el sector supera el 70% en América Latina. Esto resulta en un déficit significativo en la protección de la seguridad social (Barconte, 2022; Rivera, 2022). Aunque ha habido avances en las legislaciones nacionales de los países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, aún persisten estos desafíos (Blofield, 2015; Blofield y Jokela, 2018; López et al., 2023) hasta hace poco todos los estados de América Latina permitían jornadas de trabajo más largas (en algunos casos, más del doble de horas), como el caso de Honduras, donde no se ha ratificado este convenio al momento de la redacción de este trabajo.

Los cuidados, desde su origen, han sido reportados como precarios (Carrasco et al., 2011). Una persona con condiciones precarias es la que se encuentra en situaciones laborales inestables y vulnerables, donde la seguridad económica y la protección social son escasas o inexistentes. Esto incluye a personas que ingresan al precariado no solo por necesidad, sino también por elección o por falta de alternativas, abarcando una variedad de circunstancias que los llevan a aceptar trabajos temporales

o inseguros. Esta diversidad se refleja en las experiencias de distintos grupos, como jóvenes, ancianos y mujeres, quienes navegan por un mercado laboral que limita sus oportunidades y bienestar (Standing, 2011). En general, la literatura asocia directamente el trabajo de cuidados o domésticos con la precariedad (Bastidas, 2018; Cuesta, 2021; Rafstedt, 2017; Sáez, 2021). Sin embargo, en la revisión realizada no se encontró ningún estudio publicado en revistas que utilicen ratificación por pares científico, algún texto que haya estimado, medido o evidenciado la precariedad de forma sistemática para el caso hondureño como se pretende en este artículo.

Por tanto, el objetivo de este trabajo es evidenciar la precariedad en las trabajadoras del cuidado en Honduras para el año 2022. Asimismo, detallar sus condiciones sociodemográficas, las características del lugar de trabajo, sus redes de apoyo y sus condiciones de empleo.

2. METODOLOGÍA

Este artículo consiste en un estudio descriptivo, transversal, que utilizó datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) de septiembre 2022². La muestra es de 7200 viviendas, de las cuales, se realizaron 5521, lo que representa una tasa de rechazo de 23,3%. El tipo de muestreo utili-

2 La EPHPM es una de las encuestas oficiales del Estado de Honduras, se lleva a cabo cuatro veces al año mediante el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Tiene por objetivos: 1. recolectar información confiable y precisa sobre las características generales de la población, 2. investigar las características de las viviendas en el área urbana y rural, 3. investigar los ingresos de los hogares y los generados por trabajo, 4. determinar las tasas de ocupación, subocupación y desocupación de la población. Su propósito es medir la ocupación, las horas trabajadas, la desocupación y la subocupación visible; el periodo de referencia se define como la semana anterior al levantamiento de la encuesta, considerada de domingo a sábado. Para calcular los ingresos por trabajo y la subocupación invisible; el parámetro de referencia es el mes anterior a la investigación de campo (Instituto Nacional de Estadísticas, 2022).

zado es probabilístico, estratificado y bietápico quedando de la siguiente manera: Distrito Central (1150), San Pedro Sula (660), Resto Urbano (1,256) y Rural (2,455)³.

En la categoría ocupacional de asalariados se incluye el sector de servicio doméstico, que la LXXV Encuesta define de la siguiente manera:

Son las personas que realizan los quehaceres del hogar a cambio de un salario en efectivo y/o en especie. En esta categoría se agrupan: los mayordomos, amas de llaves, cocineras, encargadas de la limpieza, lavanderas (a domicilio), niñeras, jardineros y motoristas; siempre que trabajen para un hogar en particular (INE, 2022).

La definición anterior abarca a mayordomos, jardineros y motoristas, grupos de trabajadores que no son de interés en esta investigación. Por tanto, de los microdatos proporcionados por el INE, se utilizó la pregunta CA503 que dice: “La semana pasada, ¿realizó DURANTE AL MENOS UNA HORA⁴ alguna de las siguientes actividades? A CAMBIO DE UN PAGO O GANANCIAS, en dinero o en especies”. Dentro de las opciones de respuesta se filtró la número 5 que pregunta⁵: “¿Limpió

casas, planchó, lavó ropa ajena, cuidó niños, cuidó enfermos, cuidó ancianos de otro hogar? Lo que resultó en una muestra de 27 467 personas, todas mujeres. De esta manera, se excluyen los mayordomos, jardineros y motoristas, dejando únicamente a cuidadoras.

De esta manera, se examinaron las condiciones sociodemográficas como la ciudad de domicilio, nivel educativo, grupo de edad y motivos de migración de su lugar de origen. Además, se determinaron las condiciones de trabajo de las cuidadoras⁶. También, se presentaron otras características que podrían ser consideradas como redes de apoyo de las cuidadoras, como, por ejemplo: su estado civil, recibir remesas o recibir subsidio de la energía eléctrica por parte del gobierno.

En cuanto a las condiciones de empleo, se describen una serie de variables que están asociadas a derechos y obligaciones, tanto para el empleador como para el empleado, que están regulados por la legislación laboral. Entre estas se encuentran: tener derecho a pensión por accidente o enfermedad, vacaciones, prestaciones laborales, entre otros. Además, contar con redes de protección como lo es la cobertura por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), entre otras.

Por último, se describen los ingresos, las horas de trabajo semanal en tablas estratificadas por grupo de edad y domicilio. Los datos

3 El estudio se divide en cuatro áreas que corresponden a los siguientes dominios: Distrito Central, San Pedro Sula, Resto Urbano y Rural. Los tres primeros dominios (Distrito Central, San Pedro Sula y Resto Urbano) sumados representan el total urbano del país. La definición de urbano incluye todas las cabeceras municipales de los 18 departamentos, mientras que las áreas que no cumplen con esta condición se consideran rurales. Entre las áreas urbanas, las ciudades de Distrito Central (con 1 310 204 habitantes) y San Pedro Sula (con 823 908 habitantes) son las más grandes e importantes del país. Los datos presentados corresponden al año 2022, en el cual, la población total del país rondaba los 9 597 700 habitantes (Banco Central de Honduras, 2022).

4 El uso de mayúsculas es propio de los microdatos proporcionados por el INE.

5 Las otras opciones incluyen, en la 1: Trabajó en labores agropecuaria, 2: Hizo algo para vender

(comida, manualidades, paletas, charamuscas, chocobananos, etc., 3: Trabajó o realizó actividades en un negocio, finca, empresa, taller, oficina o institución, 4: Reparó equipo o electrodomésticos (planchas, estufas, refrigeradores, celulares, computadoras, etc., 6: Hizo servicios como trabajos secretariales, fotocopias, lavar carros, cuidar carros, podar árboles, etc., 7: Poner / pintar uñas, cortar pelo, costurar, reparar o remendar ropa, carteras, zapatos, 8: Vendió algún producto (joyas, perfumes, rifas, por catálogo), 9: Trabajo esporádico, mandados, ¿chamba? (trabajo) ¿remiendo?, etc., 98: Ninguno de los anteriores.

6 Para este artículo, se reconoce que el trabajo hace referencia a la actividad en sí misma. Por su parte, el empleo se refiere a la modalidad de esa actividad dentro de una estructura económica y social más amplia (Maruani, 2000).

se analizaron en *IBM® SPSS® Statistics Software* versión 25, los resultados se presentan en tablas cruzadas donde se estratifican, cuando

los datos lo permitan, por grupos de edad y domicilio, se muestran los valores absolutos (N) y porcentajes (%).

3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS

Tabla 1. Lugar de residencia y nivel educativo por grupo de edad de las trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

DOMICILIO	NIVEL EDUCATIVO	GRUPO DE EDAD							N	% TOTAL
		15-18	19-24	25-29	30-35	36-44	45-59	60 Y +		
		%	%	%	%	%	%	%		
Distrito Central	Sin nivel ⁷	-	-	-	17,4	-	17,4	-	428	34,7
	Primaria	-	-	-	2,5	3,8	-	3,4	1648	9,8
	Secundaria	-	2,4	2,0	2,9	-	5,3	-	1125	12,6
	Ns/Nr	-	-	-	-	-	-	100,0	257	100,0
	Total	-	0,8	0,7	3,3	2,3	2,5	3,0	3458	12,6
San Pedro Sula	Sin nivel	-	-	-	-	16,0	-	19,2	434	35,2
	Primaria	1,2	2,6	-	2,3	2,3	-	-	1421	8,4
	Secundaria	-	-	2,2	13,2	2,2	-	2,6	1815	20,3
	Superior	-	-	100,0	-	-	-	-	197	100,0
	Total	0,7	1,6	1,4	5,7	2,9	-	1,7	3867	14,1
Resto Urbano	Primaria	6,3	3,4	-	7,0	19,0	8,9	-	7501	44,6
	Secundaria	-	6,0	7,1	-	7,7	21,5	-	3792	42,4
	Total	3,9	4,0	2,3	4,3	14,2	12,4	-	11293	41,1
Rural	Sin nivel	-	-	-	-	30,0	-	-	370	30,0
	Primaria	2,2	4,4	8,8	2,2	7,7	7,0	4,8	6258	37,2
	Secundaria	4,1	-	12,4	4,1	-	-	4,1	2221	24,8
	Total	2,7	2,7	9,4	2,7	6,1	4,3	4,3	8849	32,2
Total	Sin nivel	-	-	-	17,4	46,0	17,4	19,2	1232	100,0
	Primaria	9,7	10,4	8,8	14,1	32,9	15,9	8,3	16828	100,0
	Secundaria	4,1	8,3	23,8	20,2	9,9	26,8	6,8	8953	100,0
	Superior	-	-	100,0	-	-	-	-	197	100,0
	Ns/Nr	-	-	-	-	-	-	100,0	257	100,0
	Total	7,3	9,1	13,9	16,0	25,4	19,3	9,1	27467	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre, 2022.

7 Se muestra tal como aparece en la base de datos del INE a septiembre 2022. Significa que la persona entrevistada puede tener entre cero y cinco años de educación formal, en Honduras hasta el sexto y noveno año se recibe una acreditación educativa.

La variable domicilio se refiere al lugar en el que las cuidadoras residen al momento de la encuesta, independientemente de su origen. En el caso del Distrito Central, se observa que un 34,7% de las cuidadoras no tienen ningún nivel educativo. Este dato es importante considerando que las edades de estas cuidadoras oscilan entre los 30 y 59 años, un periodo en el que muchas mujeres podrían estar buscando mejorar su situación salarial, pero podrían verse limitadas por la falta de educación formal.

Al comparar estos datos con la población total de San Pedro Sula, donde el 35,2% carecen de acreditación educativa, la similitud en los porcentajes apunta que la falta de acceso a la educación no es un problema aislado, sino que está relacionado con factores estructurales que afectan a ambas ciudades. Sin embargo, la situación se agrava en el resto urbano, donde el 44,6% de las cuidadoras no tienen educación. Este aumento en la falta de educación en áreas urbanas podría estar vinculado a la migración interna, la rápida urbanización y la falta de recursos en estas comunidades, lo que limita las oportunidades educativas.

Dentro de este contexto, el grupo etario de 36 a 44 años, que representa el 19% de los casos sin educación, destaca como otro segmento vulnerable. Este grupo puede enfrentar desafíos adicionales, como la carga de responsabilidades familiares y la dificultad para acceder a programas de educación continua o capacitación laboral. La falta de educación también puede mantener ciclos de pobreza y dependencia económica.

En contraste, el hallazgo de 197 mujeres con educación superior dedicadas al trabajo de los cuidados en San Pedro Sula es un caso atípico que merecería un análisis profundo que no formará parte de este artículo. Este

fenómeno podría indicar que, a pesar de la falta de oportunidades educativas para muchas, existe un grupo que ha logrado acceder a niveles más altos de educación y ha optado por decisión o falta de otras oportunidades a un trabajo que a menudo es desvalorizado socialmente. A la vez, da luces para pensar que en esta ocupación, no importa el grado académico de las trabajadoras, sus sueldos pueden seguir siendo precarios independientemente de sus niveles de estudio, lo que estaría muy relacionado a lo que se ha teorizado como regímenes de bienestar informales altamente familiaristas, en el que Honduras es un caso (Martínez y Sánchez-Ancochea, 2021).

En tanto, el considerable porcentaje de cuidadoras que poseen un bajo nivel educativo o ninguno ya ha sido reportado en la literatura (Blofield y Jokela, 2018; OIT, 2021). Es decisivo abordar la promoción y el acceso a la educación formal y técnica, pero, sobre todo, que este bajo nivel no siga siendo justificante para que el trabajo de los cuidados no sea considerado digno de una buena remuneración salarial y condiciones óptimas en el lugar de trabajo (Iza, 2017; López et al., 2023; Suaya et al., 2023).

La Tabla 2 presenta los motivos de migración desde los lugares de origen, desagregados por grupos de edad, entre las trabajadoras del cuidado en Honduras para el año 2022. Esta información permite identificar las razones principales que impulsan la movilidad interna en este grupo poblacional, así como posibles diferencias según el ciclo de vida.

Tabla 2. Motivos de migración de sus lugares de origen por grupos de edad de las trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

GRUPO DE EDAD	MOTIVOS						TOTAL	
	BÚSQUEDA DE TRABAJO	ESTUDIOS	FAMILIARES	MATRIMONIO	SU FAMILIA LA TRAJA	VIOLENCIA	N	%
	%	%	%	%	%	%		
De 15 a 18	8,8	-	-	-	-	-	1066	8,8
De 19 a 24	-	-	4,4	3,1	3,7	-	1354	11,2
De 25 a 29	13,9	-	-	-	-	-	1679	13,9
De 30 a 35	1,6	-	-	3,1	-	-	567	4,7
De 36 a 44	3,5	1,8	12,8	3,1	4,7	-	3132	25,9
De 45 a 59	11,0	-	-	1,8	11,5	3,1	3307	27,4
60 años y más	2,0	-	3,1	-	3,1	-	977	8,1
Total	40,9	1,8	20,3	11,0	23,0	3,1	12082	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre, 2022.

De las 27 467 mujeres cuidadoras, 12 082 migraron a sus actuales lugares de residencia (43,99%). El motivo principal de la migración fue la búsqueda de trabajo (40,9%). Este hallazgo es consistente con la literatura sobre migración internacional, que ha documentado que las mujeres a menudo migran en busca de mejores oportunidades laborales (Abrahamson, 2018; Barañano Cid et al., 2023; Cantu, 2018; Castillo, 2023; Castro y Gutierrez-Vazquez, 2023; Munt, 2021; Parella, 2020; Rivera, 2016). Aunque en este caso se trata de migración interna, las motivaciones laborales son similares, lo que sugiere que las mujeres enfrentan desafíos económicos que las impulsan a buscar trabajo en otros lugares, independientemente de las fronteras geográficas.

Con la migración internacional, gran parte de ellas terminan reproduciendo lo que se ha llamado como la cadena global de cuidados. Consiste en redes transnacionales de provisión de cuidados que se conforman a partir de la migración de personas trabajadoras del sector, desde países de origen hacia países de destino. Estas cadenas son resultado de la crisis de los cuidados en los países receptores, la cual está vinculada a factores como el envejecimiento de la población, la inserción de las mujeres autóctonas en el mercado laboral, y transformaciones urbanas que dificultan la

provisión de cuidado en redes familiares tradicionales (Pérez, 2010).

Además de la movilidad individual de trabajadoras, las cadenas globales de cuidado involucran agentes privados y públicos supranacionales, como empresas que mercantilizan los cuidados (residencias, seguros de dependencia, empleo doméstico), organismos multilaterales que inciden en políticas de cuidado y acuerdos bilaterales entre países que regulan las condiciones de trabajo y prestaciones sociales. En este contexto, el trabajo de cuidados se deslocaliza y adquiere una dimensión global, lo que implica desigualdades estructurales en su acceso y distribución (Pérez, 2010).

Por otro lado, el segundo motivo más común para la migración es el llamamiento de la familia (23%), seguido de motivos familiares (20,3%). Esto indica que las redes familiares juegan un papel crucial en la decisión de migrar, ya que muchas mujeres se trasladan para reunirse con familiares o para atender necesidades familiares. La migración no solo se ve como un movimiento individual, sino como un fenómeno que está intrínsecamente ligado a las relaciones familiares y a la estructura social.

Al desglosar los datos por grupos de edad, el 8,8% de las mujeres de entre 15 a 18 años migró por en busca de trabajo, mientras

que un 13,9% del grupo de 25 a 29 años también reportó dicha motivación. Las mujeres jóvenes están comenzando a buscar oportunidades laborales desde una edad temprana, relacionado con la necesidad de contribuir económicamente a sus hogares o con la búsqueda de independencia. Por otro lado, el 12,8% el grupo de mujeres de 36 a 44 años emigró por motivos familiares, lo que podría reflejar la importancia de las responsabilidades familiares en esta etapa de la vida.

En el grupo etario de 45 a 59 años, se reporta un 11% de migración por búsqueda de trabajo y un 11,5% por llamamiento familiar. Sugiere que incluso en etapas más avanzadas de la vida laboral, las mujeres continúan buscando oportunidades de empleo, lo que es indicativo de la precariedad económica que enfrentan. Además, es notable que solo en

este grupo se reportó migración por violencia (3,1%), lo que se vincula con la literatura sobre migración internacional que también ha documentado que muchas mujeres emigran para escapar de situaciones de violencia (Rivera, 2016) pero también por el incremento de la violencia generalizada registrada en los países del triángulo del norte centroamericano (Guatemala, Honduras y El Salvador).

3.2 CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR DE TRABAJO DE LAS CUIDADORAS

Dado que la EPHPM no permitió obtener una mirada amplia acerca de las condiciones de trabajo⁸, se recurrió al análisis de características indirectas como, las motivaciones para querer cambiar de ocupación y la búsqueda activa de trabajo, a fin de intuir tales condiciones.

8 Uno de los objetivos de la EPHPM es investigar los ingresos de los hogares, incluidos los generados por trabajo, pero no revisa las condiciones de este. Es así como, al no existir una encuesta específica para ver condiciones dentro del trabajo, se construye esta aproximación con los datos que se ofrecen.

Tabla 3. Motivos para cambiar de ocupación por domicilio y grupo de edad de las trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

GRUPO DE EDAD	MOTIVO PARA CAMBIAR DE OCUPACIÓN	DOMICILIO				TOTAL	
		DISTRITO CENTRAL	SAN PEDRO SULA	RESTO URBANO	RURAL		
		%	%	%	%	N	%
De 15 a 18	Para mejorar sus ingresos	-	1,5	-	5,5	938	7,0
	Total	-	1,3	-	4,8	938	6,0
De 19 a 24	Para mejorar sus ingresos	-	-	-	5,5	741	5,5
	Porque su trabajo actual es temporal / inestable	-	100,0	-	-	237	100,0
	Total	-	1,5	-	4,8	978	6,3
De 25 a 29	Para mejorar sus ingresos	-	1,5	4,7	19,2	3429	25,4
	Para mejorar condiciones de trabajo	-	34,7	-	-	197	34,7
	Total	-	2,5	4,1	16,7	3626	23,3
De 30 a 35	Para mejorar sus ingresos	3,2	1,5	8,7	2,7	2167	16,1
	Total	2,8	1,3	7,5	2,4	2167	13,9
De 36 a 44	Para mejorar sus ingresos	3,2	4,4	11,1	6,9	3436	25,5
	Para mejorar condiciones de trabajo	-	-	-	65,3	370	65,3
	Otra	-	-	59,0	-	533	59,0
	Total	2,8	3,8	13,0	8,3	4339	27,9
De 45 a 59	Para mejorar sus ingresos	-	-	16,3	-	2195	16,3
	Para trabajar menos horas	-	-	-	100,0	370	100,0
	Otra	-	-	-	41,0	370	41,0
	Total	-	-	14,1	4,8	2935	18,9
De 60 años y más	Para mejorar sus ingresos	4,3	-	-	-	578	4,3
	Total	3,7	-	-	-	578	3,7
Total	Para mejorar sus ingresos	10,6	8,8	40,8	39,8	13484	100,0
	Para mejorar condiciones de trabajo	-	34,7	-	65,3	567	100,0
	Porque su trabajo actual es temporal / inestable	-	100,0	-	-	237	100,0
	Para trabajar menos horas	-	-	-	100,0	370	100,0
	Otra	-	-	59,0	41,0	903	100,0
	Total	9,2	10,4	38,8	41,6	15561	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre 2022.

La alta proporción de trabajadoras del cuidado (86,65%) que expresan su deseo de cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos pone de manifiesto la precariedad y las limitaciones inherentes a este sector laboral. Este dato es particularmente relevante en el contexto de la literatura que documenta las difíciles condiciones de trabajo que enfrentan las trabajadoras del cuidado, quienes a menudo se encuentran atrapadas en un ciclo de bajos salarios, falta de beneficios y escasas oportunidades de movilidad social ascendente (Acciari, 2023; Acciari et al., 2021; Flamand et al., 2023; Loza, 2023; Pérez-Roa y Cuadra, 2024; Poblete, 2022).

El deseo de cambiar de trabajo para mejorar los ingresos refleja una insatisfacción generalizada con las condiciones laborales actuales. Las trabajadoras del cuidado, que a menudo realizan tareas esenciales y demandantes, se ven limitadas por la falta de reconocimiento y compensación adecuada por su labor. Esto no solo afecta su bienestar económico, sino que también impacta su autoestima y percepción de valor en el mercado laboral. La búsqueda de mejores condiciones laborales se convierte, por tanto, en una

necesidad urgente para muchas de estas mujeres, quienes ven en el cambio de empleo una posible solución a su situación.

A medida que las trabajadoras del cuidado avanzan en edad, sus necesidades y preocupaciones laborales también evolucionan. En las etapas más tempranas de su vida laboral, la estabilidad económica puede ser la principal prioridad, impulsando a las mujeres a aceptar trabajos que, aunque mal remunerados, les proporcionan un ingreso inmediato. Sin embargo, con el tiempo, surge una necesidad creciente de equilibrio entre el trabajo y el descanso. Las trabajadoras pueden comenzar a priorizar no solo el ingreso, sino también la calidad de vida, la salud y el bienestar personal.

Este cambio en las prioridades puede estar relacionado con el desgaste físico y emocional que implica el trabajo de cuidado, que a menudo es intensivo y puede llevar a la fatiga y al agotamiento. Además, la búsqueda de condiciones laborales equilibradas en etapas avanzadas de la vida puede estar influenciada por la experiencia acumulada y la conciencia de las injusticias que han enfrentado a lo largo de su carrera.

Tabla 4. Búsqueda de trabajo por domicilio y grupo de edad de las mujeres trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

GRUPO DE EDAD	BUSCÓ TRABAJO ACTIVAMENTE DURANTE LAS ÚLTIMAS 4 SEMANAS	DOMICILIO				TOTAL	
		DISTRITO CENTRAL	SAN PEDRO SULA	RESTO URBANO	RURAL		
		%	%	%	%	N	%
De 15 a 18	Sí	-	3,7	-	6,9	567	10,6
	Total	-	1,4	-	5,1	937	6,5
De 19 a 24	Sí	-	4,4	-	-	237	4,4
	Total	-	1,6	4,0	2,6	1182	8,2
De 25 a 29	Sí	-	-	11,9	-	640	11,9
	Total	-	2,7	4,4	2,6	1405	9,8
De 30 a 35	Sí	4,0	3,7	11,9	6,9	1421	26,5
	Total	6,2	11,0	4,4	5,1	3856	26,8
De 36 a 44	Sí	4,0	3,7	12,9	-	1101	20,5
	Total	4,5	4,1	10,4	9,0	4019	27,9
De 45 a 59	Sí	-	-	26,0	-	1396	26,0
	Total	-	-	19,0	-	2728	19,0
Total	Sí	8,0	15,4	62,8	13,8	5362	100,0
	No	15,2	24,1	30,0	30,8	9022	100,0
	Total	12,5	20,8	42,2	24,4	143841	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre 2022.

El hecho de que 5362 de las 14 384 mujeres cuidadoras (37,27%) están buscando activamente otro trabajo en las últimas cuatro semanas es un indicador significativo de la insatisfacción y las dificultades que enfrentan en sus empleos actuales. Este porcentaje resalta la premura de la situación laboral de estas mujeres, quienes, a pesar de su dedicación y esfuerzo, se encuentran en un entorno laboral que no satisface sus necesidades económicas y personales.

Además, el hecho de que el 62,8% de las trabajadoras que buscan empleo provengan del resto urbano apunta que las condiciones laborales en áreas urbanas, aunque pueden ofrecer más oportunidades, también presentan desafíos específicos. En estos contextos, las trabajadoras del cuidado pueden estar expuestas a una mayor competencia por empleos y a la presión de cumplir con altos estándares de

calidad en su trabajo, lo que puede contribuir a su deseo de buscar alternativas laborales.

Por su parte, es relevante el grupo de edad de 45 a 69 años, que representa el 26% de las trabajadoras que buscan empleo. A medida que las mujeres alcanzan esta etapa de la vida, es común que evalúen sus prioridades y busquen un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal. Esta búsqueda puede estar motivada por varios factores, como por el desgaste físico y emocional acumulado a lo largo de los años, la necesidad de cuidar de su salud y bienestar, el deseo de disfrutar de una calidad de vida que les permita tener tiempo para sí mismos y sus familias.

La literatura respalda esta observación, indicando que las mujeres en esta franja de edad tienden a priorizar condiciones laborales que les ofrezcan flexibilidad y un ambiente de trabajo más saludable (López et al., 2018).

La búsqueda de mejores condiciones laborales no solo se relaciona con la necesidad de un ingreso más alto, sino también con la aspiración de escapar de la precariedad que caracteriza a muchos trabajos de cuidado. La precariedad laboral, que incluye bajos salarios, falta de beneficios y condiciones de trabajo inadecuadas, puede ser especialmente desalentadora para las trabajadoras mayores, quienes pueden sentir que su experiencia y habilidades no son valoradas adecuadamente (López et al., 2018).

Además, la búsqueda de empleo en este grupo de edad puede estar impulsada por la

necesidad de mejorar su situación económica, especialmente si son las principales responsables del sustento familiar. La presión económica puede ser un factor determinante que las lleve a buscar trabajos que ofrezcan mejores salarios y condiciones, lo que a su vez puede contribuir a su bienestar general y a la estabilidad de sus hogares.

3.3. REDES DE APOYO DE LAS CUIDADORAS

Se entiende para los fines de este artículo a las redes de apoyo, como aquellas personas, ingresos y apoyos gubernamentales que tienen y reciben las cuidadoras.

Tabla 5. Estado civil por domicilio y grupo de edad de las mujeres trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

ESTADO CIVIL	GRUPO DE EDAD	DOMICILIO				TOTAL	
		DISTRITO CENTRAL	SAN PEDRO SULA	RESTO URBANO	RURAL	N	%
		%	%	%	%		
Casada	De 25 a 29	-	20,4	-	-	197	20,4
	De 30 a 35	-	-	55,1	-	533	55,1
	De 60 y más	-	24,5	-	-	237	24,5
	Total	-	-	-	-	967	100,0
Viuda	De 45 a 59	-	-	67,5	-	533	67,5
	De 60 y más	32,5	-	-	-	257	32,5
	Total	-	-	-	-	790	100,0
Separada	De 36 a 44	-	-	50,0	-	799	50,0
	De 45 a 59	-	-	50,0	-	799	50,0
	Total	-	-	-	-	1598	100,0
Soltera	De 15 a 18	-	1,7	9,1	6,3	2004	17,0
	De 19 a 24	1,8	3,7	4,5	-	1181	10,0
	De 25 a 29	1,6	-	-	12,6	1664	14,1
	De 30 a 35	4,0	-	-	-	471	4,0
	De 36 a 44	-	3,4	15,8	-	2260	19,2
	De 45 a 59	4,0	-	11,9	10,1	3052	25,9
	De 60 y más	2,7	-	-	6,9	1136	9,7
	Total	-	-	-	-	11768	100,0
Unión libre	De 19 a 24	-	-	4,7	6,0	1316	10,7
	De 25 a 29	-	1,6	5,2	9,0	1948	15,8
	De 30 a 35	3,5	12,8	5,2	6,0	3387	27,4
	De 36 a 44	5,2	3,2	9,9	13,5	3926	31,8
	De 45 a 59	1,7	-	5,6	-	904	7,3
	De 60 y más	2,1	1,9	-	3,0	864	7,0
	Total	-	-	-	-	12345	100,0
Total	De 15 a 18	-	0,7	3,9	2,7	2004	7,3
	De 19 a 24	0,8	1,6	4,0	2,7	2497	9,1
	De 25 a 29	0,7	1,4	2,3	9,4	3809	13,9
	De 30 a 35	3,3	5,7	4,3	2,7	4391	16,0
	De 36 a 44	2,3	2,9	14,2	6,1	6985	25,4
	De 45 a 59	2,5	-	12,4	4,3	5288	19,3
	De 60 y más	3,0	1,7	-	4,3	2494	9,1
	Total	12,6	14,1	41,1	32,2	27468	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre 2022.

Este artículo no asume que el hecho de estar casadas constituya necesariamente como una red de apoyo, ya que la evidencia para Centroamérica ha demostrado que la violencia y los mayores factores de riesgo de femicidio se encuentran en el hogar (Sagot, 2024). A pesar de lo anterior, este trabajo no pretende generalizar ni afirmar que todas las mujeres casadas sean víctimas de violencia. Es así como, del total de 27 468 cuidadoras, 967 (3,52%) reportaron estar casadas, 533 del grupo etario de 30 a 35 en el resto urbano. En unión libre se reportan 12 345 (44,94%) casos, en mayor medida en las mujeres con edades comprendidas entre 36 y 44 (13,5%) del área rural. Por su parte, se reporta un 42,84% mujeres solteras (11 768), 1598 (5,81%) casos de separación, y 257 (0,94%) casos de viudez en grupo de edad de más de 60 años.

La alta proporción de mujeres solteras, casos de separación y viudez en ciertos grupos de edad sugiere que estas cuidadoras enfrentan desafíos adicionales en términos de apoyo emocional y corresponsabilidades con las tareas en el hogar. Las mujeres solteras pueden depender más de otras redes de apoyo, como familiares o amigos, aunque no es posible determinar lo anterior en esta investigación. Con lo encontrado, se infiere que el estar casadas podría considerarse una variable protectora para no dedicarse al trabajo de cuidados, pero eso requeriría de otro tipo de análisis estadísticos que no se discutirá acá.

Por otro lado, la literatura indica que las paternidades se siguen viendo como complementarias y no como corresponsables para América Latina (Martínez, 2021), la

participación de los padres en la crianza de los hijos se ve trazada por barreras culturales, sociales y económicas que limitan la implicación activa de estos en las responsabilidades familiares. Estas barreras incluyen normas de género tradicionales que asignan a las mujeres el rol principal en el cuidado, la falta de políticas de conciliación laboral-familiar que faciliten la participación de los hombres en las tareas de cuidado, y la persistencia de estereotipos que limitan la expresión de la paternidad activa y comprometida (Martínez, 2021).

Otro de los factores que contribuye a la baja tasa de matrimonios es el cambio en las actitudes hacia el matrimonio como institución. Muchas personas en la actualidad valoran la libertad individual, la autonomía y la independencia, y ven el matrimonio como una opción, pero no necesariamente como un requisito indispensable para establecer relaciones significativas o formar una familia. Además, la creciente aceptación social de formas alternativas de convivencia, como la cohabitación, las parejas no casadas, las familias monoparentales, las parejas del mismo sexo y las parejas reconstituidas, han ampliado las opciones disponibles para las personas en términos de relaciones íntimas y familiares (Martínez, 2021).

A continuación, se presenta información desagregada sobre la recepción de remesas entre las mujeres trabajadoras del cuidado en Honduras, correspondiente al año 2022. La Tabla 6 muestra la distribución de las remesas según el grupo etario y el tipo de domicilio, permitiendo identificar posibles patrones en el acceso a estos recursos entre distintas cohortes y contextos residenciales.

Tabla 6. Remesas por grupo de edad y domicilio de las mujeres trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

GRUPO DE EDAD	¿ALGÚN MIEMBRO DE ESTE HOGAR RECIBIÓ REMESAS EL MES PASADO?	DOMICILIO				TOTAL	
		RESTO URBANO		RURAL			
		N	%	N	%	N	%
De 25 a 29	Sí	-	-	1111	75,0	1111	75,0
De 36 a 44	Sí	799	24,7	0	-	799	24,7
De 45 a 59	Sí	-	-	815	17,7	815	17,7
Total	Sí	799	6,8	1926	16,5	2725	23,3
	No	5284	45,2	2665	22,8	8961	76,7
	Total	6083	52,1	4591	39,3	11686	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre 2022.

De un total de 11 686 mujeres cuidadoras que respondieron la pregunta, solo un 23,3% (2725) recibió remesas el mes pasado, siendo el grupo etario de 25 a 29 de la zona rural, quienes recibieron el 75% de estas. Las mujeres del Distrito Central y de San Pedro Sula no reportaron recibir remesas.

En Honduras se ha evidenciado la precariedad del empleo, por lo que el recibo de remesas representa un alivio al costo de la reproducción de la vida. No obstante, la proporción de mujeres que las reciben es baja, lo que indica la gravedad de sus condiciones económicas. El hecho de que la mayoría que las receptoras de remesas se concentre en el área rural, evidencia la escasez de oportunidades laborales en esas zonas, lo que obliga a parte de su población a migrar, ya sea a las grandes ciudades del país o al extranjero, particularmente a Estados Unidos y España (Banco Central de Honduras, 2024).

Según el Banco Central de Honduras (BCH), el 90,9% de los encuestados en su informe semestral de remesas (enero 2024) indicaron que estas se destinan principalmente a cubrir necesidades básicas, como alimentación, tratamientos médicos y educación (Banco Central de Honduras, 2024). En

promedio, los hombres representan el 62,1% de los emisores de remesas y envían un monto mensual de USD629, mientras que las mujeres envían USD383 y perciben un ingreso promedio de USD2799, frente a los USD4214 de los hombres. Las mujeres, en su mayoría se desempeñan en actividades de servicios (generalmente en los cuidados), mientras que los hombres, en muchos casos trabajan en la construcción (Banco Central de Honduras, 2024).

Lo anterior sugiere que las remesas reproducen una familiarización y feminización de los cuidados (Sabillón, 2024b), en consonancia con lo planteado por la literatura sobre cadenas globales de cuidado (Degavre y Merla, 2016; Pérez, 2010). Esta dinámica puede explicarse, en primer lugar, por el tipo de actividades en las que se insertan hombres y mujeres en los países de destino; y, en segundo lugar, por el uso que se da a las remesas, orientado en gran medida al sostenimiento de las tareas de cuidado. De hecho, el 39,8 % de las receptoras son madres, mientras que, en el caso del resto de receptores, aunque no se disponga de información directa sobre su rol, es probable que los recursos recibidos también se destinen principalmente a cubrir necesidades vinculadas al cuidado.

Tabla 7. Subsidio de energía por grupo de edad y domicilio en mujeres trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

GRUPO DE EDAD	¿HA RECIBIDO EL SUBSIDIO DE LA ENERGÍA?	DOMICILIO							
		SAN PEDRO SULA		RESTO URBANO		RURAL		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
De 25 a 29	Sí	-	-	-	-	1111	75,0	1111	75,0
De 30 a 35	Sí	-	-	-	-	370	100,0	370	100,0
De 36 a 44	Sí	197	6,1	-	-	-	-	197	6,1
De 45 a 59	Sí	-	-	1929	41,9	370	8,0	2299	49,9
De más de 60	Sí	-	-	-	-	741	42,0	741	42,0
Total	Sí	197	1,7	1929	16,5	2592	22,2	4718	40,4
	No	237	2,0	4155	35,6	1999	17,1	6969	59,6
	Total	434	3,7	6084	52,1	4591	39,3	11687	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre 2022.

Como se observa en la tabla 7, de las 11 687 mujeres cuidadoras que respondieron a la pregunta sobre la recepción de ayudas, el 40,4% ha sido beneficiada con el subsidio a la energía, siendo la mayoría del área rural (22,2%), un 16,5% corresponde al área urbana, en comparación con un 6,1% en San Pedro Sula.

Esto puede significar un alivio para las mujeres, aunque, considerando el nivel de consumo, los costos de la energía eléctrica posiblemente no trasciendan los USD12.06⁹. Aunque este monto parece poco, para una trabajadora de cuidados que tiene sueldos bajos, puede resultar significativa. Se concluye que las mujeres cuidadoras disponen con frágiles redes de apoyo, por lo que resulta urgente fomentar políticas de empleo y de familia que ayuden a lograr una verdadera emancipación económica

3.4. CONDICIONES DE EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS DEL CUIDADO

Se entiende por condiciones de empleo a una serie de derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el empleado, que están regulados por la legislación laboral. A continuación, se presentan algunas variables que satisfacen estas condiciones.

3.4.1. DERECHOS LABORALES DE LAS CUIDADORAS

Dentro de la EPHPM existe una pregunta que dice: En su ocupación principal ¿Tiene derecho a? Las opciones son:

- Pensión por accidente o enfermedad
- Prestaciones laborales
- Vacaciones
- Pago de horas extra
- Seguro por accidente
- Aguinaldo (décimo tercer salario)
- Décimo cuarto salario
- Bonificaciones por trabajo o producción
- Seguro de vida
- Ninguna de las anteriores
- No sabe / no responde

9 Tasa de cambio según BCH al 09/07/2024 de L.24.8680 (L. significa Lempiras, es la moneda oficial de Honduras) por 1 USD (USD significa dólares estadounidenses). En adelante será la misma tasa de cambio.

De un total de 27 467 casos válidos, el 91,5% respondió “Ninguna de las anteriores”, mientras que el resto optó por la categoría “no sabe/no responde”. En consecuencia, puede afirmarse que, en su mayoría, las cuidadoras reportaron no tener acceso a ningún derecho.

La situación de precariedad en la que se encuentran las cuidadoras en Honduras va en consonancia con lo descrito en la literatura científica (Bastidas, 2018; Cuesta, 2021; Rafstedt, 2017; Sáez, 2021). Por lo tanto, es fundamental promover la corresponsabilidad entre el Estado, el mercado, los empleadores y la sociedad civil en cuanto a la protección social, la equidad laboral y el respeto de los derechos laborales de las cuidadoras para mejorar su calidad de vida y bienestar. El trabajo de cuidados debe dejar de abordarse desde una perspectiva familiarista y reconocerse como una labor que merece protección social.

3.4.2. REDES DE PROTECCIÓN EN EL EMPLEO E INGRESOS

En la EPHPM se pregunta sobre la forma de contrato que tienen las cuidadoras. De un total de 26 132 casos válidos para la pregunta, el 67% respondió tener un acuerdo verbal, el 29,6% dice que “no aplica” y un 2,9% dice que no sabe/no responde.

Por otro lado, la pregunta sobre si se encuentran sindicalizadas, el 1,9% respondió que no sabe/no responde, el resto de los casos no respondió la pregunta, lo que indica que ninguna trabajadora de los cuidados se encuentra en tal condición.

Además, la encuesta pregunta si las cuidadoras están cubiertas por algún fondo de previsión social, como podría ser:

- Régimen de Aportaciones Privadas (RAP)
- Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP) / Instituto Nacional de Previsión del Magisterio (IMPREMAH) / Instituto de Previsión Militar (IPM).
- Otros fondos no estatales de previsión (Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) / Banco Central de Honduras (BCH), otros)
- Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)
- Fondo Privado de Pensiones
- Seguro Médico Privado
- Previsión social de gremio o colegio profesional
- Ninguna de las anteriores
- No sabe/no responde

Del total de los casos (27 467), el 87,5% respondió que ninguna de las anteriores, el restante dijo que no sabe no responde. Lo anterior es indicativo de que no gozan de ninguna forma de protección.

La persistencia de acuerdos verbales y la falta de sindicalización entre las cuidadoras sigue reflejando la visión familiarista que está arraigada en la percepción acerca del trabajo de cuidados. Esta visión tiende a considerar el cuidado como una responsabilidad natural y no remunerada propia de las mujeres, asociada también con expectativas culturales sobre el papel de las mujeres en el hogar y fuera de este (Blofield y Jokela, 2018; OIT, 2021). Se muestra en la tabla 8 los ingresos de las trabajadoras.

Tabla 8. Ingresos por grupo de edad y domicilio de mujeres trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

GRUPO DE EDAD	INGRESOS POR OCUPACIÓN	DOMICILIO				TOTAL	
		DISTRITO CENTRAL	SAN PEDRO SULA	RESTO URBANO	RURAL		
		%	%	%	%	N	%
De 15 a 18	Menos de USD80.41	-	1,1	-	2,1	567	3,3
	Entre USD321.65-402.06	-	-	100,0	-	1066	100,0
	Total	-	0,8	4,3	1,5	1633	6,6
De 19 a 24	Menos de USD80.41	-	2,5	6,4	4,3	2283	13,2
	Total	-	1,7	4,4	3,0	2283	9,2
De 25 a 29	Menos de USD80.41	-	-	3,7	14,9	3232	18,6
	Entre USD80.41-160.82	3,0	6,4	-	-	578	9,4
	Total	0,7	1,6	2,6	10,4	3810	15,3
De 30 a 35	Menos de USD80.41	3,7	2,3	3,1	4,3	2311	13,3
	Entre 80.41-160.82	-	19,3	10,4	-	1824	29,7
	Total	2,6	6,3	4,7	3,0	4135	16,6
De 36 a 44	Menos de USD80.41	-	1,1	22,4	7,5	5381	31,0
	Entre USD80.41-160.82	7,0	3,2	-	-	625	10,2
	Entre USD160.82-241.23	-	-	-	100,0	370	100,0
	Total	1,7	1,6	15,6	6,7	6376	25,6
De 45 a 59	Menos de USD80.41	1,2	-	10,7	-	2079	12,0
	Entre USD80.41-160.82	-	-	25,3	13,3	2368	38,6
	Total	0,9	-	13,7	3,3	4447	17,8
De 60 años y más	Menos de USD80.41	3,3	2,7	-	2,6	1496	8,6
	Entre USD80.41-160.82	-	-	-	12,1	741	12,1
	Total	2,3	1,9	-	4,8	2237	9,0
Total	Menos de USD80.41	8,3	9,8	46,3	35,6	17349	100,0
	Entre USD80.41-160.82	10,0	28,9	35,7	25,4	6136	100,0
	Entre USD160.82-241.23	-	-	-	100,0	370	100,0
	Entre USD321.65-402.06	-	-	100,0	-	1066	100,0
	Total	8,2	13,9	45,3	32,5	24 921	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre 2022.

De un total de 24 921 casos observados, el 94,2% gana menos o igual a USD160.82 al mes, dentro de este grupo, el 69,6% de mujeres cuidadoras ganan menos de USD80.41. El 4,3% reportó ganar arriba de USD321.65, lo cual corresponde a las cuidadoras del resto urbano en edades comprendidas entre los 15 y 18. Solo un 1,5% de las mujeres reportó ganar entre USD160.82 y USD80.41.

Las cifras anteriores refuerzan lo dicho sobre la precariedad de las mujeres cuidadoras en cuanto a salarios mensuales. Se evidencia la naturalización en cuanto a desvalorar el trabajo de los cuidados, concibiendo que al ser mujeres con bajos niveles de estudio, que migraron en muchos casos, y que no existen leyes que las protejan, se les pagan salarios que limitan su capacidad de adquirir bienes y servicios que les permitan llevar una vida digna (Blofield y Jokela, 2018; OIT, 2021).

Tabla 9. Ingresos por horas semanales de trabajo de las trabajadoras del cuidado en Honduras, 2022

HORAS DE TRABAJO	INGRESOS				TOTAL	
	MENOS DE USD80.41	ENTRE USD 80.41-160.82	ENTRE USD 160.82-241.23	ENTRE USD321.65-402.06	N	%
	%	%	%	%		
De 1-10	45,7	-	-	-	11301	45,7
De 11-20	12,0	8,9	-	-	5173	20,9
De 21-30	2,2	1,5	-	-	925	3,7
De 31-40	-	2,3	1,5	-	938	3,8
De 41-50	2,2	3,5	-	4,3	2462	10,0
De 51-60	3,0	7,1	-	-	2493	10,1
Más de 60	4,2	1,6	-	-	1431	5,8
Total	69,4	24,8	1,5	4,3	24723	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la EPHPM-septiembre 2022.

Respecto a las horas de trabajo, en la tabla 8 se observa que el 66,6% de las cuidadoras trabaja menos de 20 horas y que el 69,4% del total gana menos de USD80.41 al mes, y solo un 4,3% ganan arriba de USD321.65, trabajando entre 41 y 50 horas semanales. Además, un 4,2% gana menos de USD80.41 y trabajan más de 60 horas semanales. Esto demuestra que no existe diferencia significativa entre trabajar menos o más horas para mejorar los ingresos, lo que ha sido descrito por la literatura. Se confirma que el trabajo de cuidados está culturalmente desvalorizado, y sus peores condiciones las sufren las mujeres que trabajan más horas.

Por último, es relevante señalar otros estudios (Madrid, 2020; Miralda, 2023; Salguero, 2018) relacionados con este tema en el contexto hondureño, aunque no hayan sido publicados en revistas académicas. Estos trabajos también han analizado el empleo doméstico remunerado —no utilizan el término trabajadoras del cuidado, lo que constituye una novedad en esta investigación— y lo describen como una actividad altamente feminizada. La mayoría de las trabajadoras provienen de áreas rurales o de zonas periféricas de los centros urbanos y, a pesar de la importancia de su labor, no siempre reciben el reconocimiento

ni la valoración que merecen. Además, este sector se caracteriza por un alto nivel de informalidad laboral, situación que se ha agravado con la implementación de la Ley de Trabajo Temporal en 2014, la cual ha tenido un impacto negativo en los tipos de contratación y los salarios de estas trabajadoras.

Asimismo, los estudios destacan que muchas mujeres ven interrumpido su acceso a la educación y a otras oportunidades laborales debido a la necesidad de asumir responsabilidades de cuidado, lo que restringe sus posibilidades de empleo fuera del ámbito doméstico. En cuanto a la discriminación laboral, se evidencia que las mujeres enfrentan barreras significativas en otros sectores, especialmente en el ámbito público, lo que indica una exclusión laboral basada en razones de género. Esta desigualdad se traduce en una menor participación femenina en empleos con beneficios económicos y estabilidad.

En conjunto, estos trabajos reflejan que las trabajadoras domésticas en Honduras enfrentan condiciones de precariedad laboral, carecen de acceso a un sistema de protección social y trabajan en entornos que no garantizan condiciones adecuadas ni derechos laborales fundamentales.

4. CONCLUSIONES

El análisis de datos presentado evidencia que las condiciones de las trabajadoras del cuidado están marcadas por la informalidad, la falta de derechos y la vulnerabilidad económica. La gran mayoría de estas trabajadoras enfrenta bajos salarios, jornadas inestables, contratos informales y nulo acceso a beneficios sociales, lo que las deja en una situación de precariedad. Esta realidad se agrava por la ausencia de una legislación efectiva y la persistencia de prácticas de contratación informales, que refuerzan su invisibilización en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista sociodemográfico, el perfil de estas trabajadoras es relativamente homogéneo: la mayoría cuenta solo con educación primaria o pocos años de estudio, aunque existe un grupo con formación universitaria. Esta disparidad demuestra que la precariedad no es resultado exclusivo de la falta de educación formal, sino de un problema estructural, cultural y patriarcal, que desvaloriza el trabajo de cuidados por estar mayoritariamente a cargo de mujeres. En este contexto, es urgente la implementación de políticas públicas que no solo reconozcan el valor del trabajo de cuidados, sino que también aborden las desigualdades estructurales que mantienen la precariedad en este sector.

Además, la información obtenida permite orientar el diseño de intervenciones efectivas para mejorar las condiciones de vida y laborales de estas trabajadoras. Comprender sus necesidades y desafíos posibilita la creación de programas de capacitación, acceso a servicios de salud y educación, así como estrategias para la formalización de sus empleos. En este sentido, el reconocimiento de su labor debe ir acompañado de iniciativas que promuevan su profesionalización y bienestar integral.

A nivel estructural, la precariedad laboral no solo impacta su situación económica, sino que también afecta su salud física y mental, creando un ciclo de desventajas difícil de romper. Por ello, es necesaria la implementación de medidas que garanticen derechos laborales, tales como, salarios dignos, contratos formales y acceso a beneficios de

salud y seguridad social. Asimismo, es urgente sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del trabajo de cuidados y su contribución al bienestar social y económico, pues su desvalorización ha mantenido condiciones laborales inadecuadas.

Para lograr estos cambios, se debe crear un compromiso conjunto entre el Estado, los empleadores y la sociedad civil. El Estado debe impulsar programas de capacitación y desarrollo profesional, permitiendo que estas trabajadoras mejoren sus habilidades, accedan a mejores empleos y logren mayor autonomía económica. Paralelamente, los empleadores deben adoptar prácticas laborales justas y dignas, que incluyan beneficios que faciliten el desempeño de sus funciones, así como condiciones laborales adecuadas. Por su parte, la sociedad civil debe ser un puente eficiente entre el Estado, el mercado, los empleadores y las trabajadoras, apoyando en programas de educación formal e informal, así como ayudando en la creación de información que contribuya a mejorar las condiciones laborales de estas trabajadoras.

Finalmente, las políticas públicas deben ir más allá de la asistencia económica. Es necesario promover la creación de empleos dignos, garantizar el acceso a servicios de salud, educación y cuidado infantil, así como fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. Solo así se podrá avanzar hacia la reducción de la discriminación laboral de género y asegurar que las trabajadoras del cuidado cuenten con las herramientas necesarias para alcanzar una verdadera emancipación económica.

REFERENCIAS

- Abrahamson, P. (2018). Solving the Care Crisis in Latin America through Market Solutions: The Case of Domestic Migrant Care Workers in Buenos Aires. *Politiche Sociali*, 1, 51-66. <https://doi.org/10.7389/89915>
- Acciari, L. (2023). Caring is resisting: Lessons from domestic workers' mobilizations during COVID-19 in Latin America. *Gender, Work & Organization*, 31(1), 319-336. <https://doi.org/10.1111/gwao.13085>

- Acciari, L., del Carmen Britez, J. y del Carmen Morales Pérez, A. (2021). Right to health, right to live: Domestic workers facing the COVID-19 crisis in Latin America. *Gender & Development*, 29(1), 11–33. <https://doi.org/10.1080/13552074.2021.1885213>
- Aguilar Pérez, M., Toledo González, M. P., Aguilar Pérez, M. y Toledo González, M. P. (2019). Cuidado no remunerado y envejecimiento: Un análisis sobre los arreglos domésticos y la reproducción social en Tlaxcala. *Tla-melaua*, 13(46), 170-189. <https://doi.org/10.32399/rtla.0.46.508>
- Banco Central de Honduras. (2022). *Honduras en cifras 2019-2022*. <https://www.bch.hn/estadisticos/GIE/LIBHonduras%20en%20cifras/Honduras%20en%20Cifras%202019-2022.pdf>
- Banco Central de Honduras. (2024). *Estadísticas Macroeconómicas Resultado de Encuesta Semestral de Remesas Familiares*. <https://www.bch.hn/estadisticas-y-publicaciones-economicas/sector-externo/informes-y-publicaciones/resultado-de-encuesta-semestral-de-remesas-familiares>
- Barañano Cid, M., Santiago, J. y Domínguez, M. (2023). La dimensión espacial del bienestar, los cuidados y la vulnerabilidad. *Revista Española de Sociología*, 32(4), a185. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.185>
- Barconte, L. S. (2022). ¿Quiénes cuidan a las personas adultas mayores? Un estudio de caso sobre trabajo remunerado de cuidado en Jujuy (2015). *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 15, e017–e017. <https://www.rer.fahce.unlp.edu.ar/article/view/12858>
- Bastidas Aliaga, M. (28 y 29 de junio de 2018). *El trabajo doméstico remunerado y los cuidados en el Perú: Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de las trabajadoras del hogar*. Investigación y Género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género. Sevilla, España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6693471>
- Batthyány, K. (2024). Desafíos y oportunidades de la sociedad del cuidado en América Latina y el Caribe. En Karina Batthyány, Javier A. Pineda Duque y Valentina Perrotta (Coord.), *La sociedad del cuidado y políticas de la vida* (p. 17). CLACSO. <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2024/04/La-sociedad-del-cuidado.pdf#page=18>
- Baviera-Puig, I. (2024). La prestación de cuidados en la economía social: Una aproximación al marco político. *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, 43, 97-129. <https://saguntum.uv.es/index.php/juridicaciriec/article/view/27203>
- Blofield, M. (2015). *Care Work and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. Penn State University Press. <https://doi.org/10.1515/9780271058894>
- Blofield, M. y Jokela, M. (2018). Paid domestic work and the struggles of care workers in Latin America. *Current Sociology*, 66(4), 531-546. <https://doi.org/10.1177/0011392118765259>
- Canals Botas, L. y Martínez-Virto, L. (2023). Experiencias de cuidados comunitarios en Pamplona: Claves de desarrollo y desafíos para su extensión. *Política Y Sociedad*, 60 (3), e75586. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/47320>
- Cantu, R. (2018). The Glass Ceiling's Missing Pieces: Female Migrant Domestic Workers Navigating Neoliberal Globalization in Latin America. *CMC Senior Theses*. https://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/1820
- Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (2011). Introducción. El trabajo de cuidados: Antecedentes históricos y debates actuales. *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, 13-95.
- Castillo Lobos, L. O. (2023). “Criar como si no trabajáramos y trabajar como si no tuviéramos hijos”: Reflexiones sobre la integración laboral de las madres migrantes que crían en Chile. *Población y Salud en Mesoamérica*, 21, 13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9186848>

- Castro Torres, A. F. y Gutierrez-Vazquez, E. Y. (2023). Power relations and persistent low fertility among domestic workers in Latin America. *The Sociological Review*, 71(6), 1423-1447. <https://doi.org/10.1177/00380261231181772>
- Celi Medina, P. y Ezquerro Samper, S. (2020). El rol de los espacios comunitarios de cuidado de personas mayores en la democratización de los cuidados en la ciudad de Barcelona. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-91852020000100106&script=sci_arttext
- Cuesta, H. Á. (2021). Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: Origen y mecanismos de solución. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 570-593. https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5961
- Degavre, F. y Merla, L. (2016). Defamilialization of Whom? Re-Thinking Defamilialization in the Light of Global Care Chains and the Transnational Circulation of Care. En M. Kilkey y E. Palenga-Möllenbeck (Eds.), *Family Life in an Age of Migration and Mobility: Global Perspectives through the Life Course* (pp. 287-311). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/978-1-137-52099-9_13
- Fabiani, B. (2023). *Caring for caregivers: The landscape of paid care work in Latin America and the Caribbean*. <https://publications.iadb.org/en/caring-caregivers-landscape-paid-care-work-latin-america-and-caribbean>
- Flamand, L., Alba Vega, C., Aparicio, R. y Serna, E. (2023). Trabajo remunerado y de cuidados en la Ciudad de México: Los efectos de la pandemia de covid-19 sobre las desigualdades sociales y la convivialidad. *Mecila Working Papers*, 57. <https://doi.org/10.46877/flamand-et-al.2023.57>
- Gallego, D. E. C. (2023). Estudio comparado de las políticas públicas de cuidado en Argentina y Uruguay (2007-2017). *Administración & Desarrollo*, 53(2). <https://revistas.esap.edu.co/index.php/admindesarro/article/view/865>
- Guimarães, N. A. (2022). Mirando hacia una sociedad del cuidado, pero viviendo bajo múltiples y desiguales formas de producir cuidados: ¿hay luz al fin de ese túnel? *La sociedad del cuidado y políticas de la vida*. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/250248/3/La-sociedad-del-cuidado.pdf#page=64>
- Ibarra Melo, M. E. I. (2020). Trabajo de cuidados. Debates y conceptualizaciones. *La manzana de la discordia*, 15(1), 235-242. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8313101.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas (2022). *Proceso metodológico de la LXXV EPHPM*. <https://ine.gov.hk/v4/wp-content/uploads/2023/07/02.-Metodologia-EPHPM-Sept-2022.pdf>
- Iza, M. L. (2017). Notas sobre la crisis de cuidados: Distribución social, moralización del tiempo y reciprocidad del tiempo donado en el ámbito doméstico-familiar. *Arbor*, 193(784). <https://doi.org/10.3989/arbor.2017.784n2004>
- Llopis Hernández, J. O. (2018). El Empleo Precario Asalariado En Honduras: Los Impactos Diferenciales Por Edad y Sexo, 2007-2013. En R. E. Maldonado Tomás, S. Barrera, y L. Lemus (eds.), *Empleo y desigualdad en Centroamérica* (pp. 133-163). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvn96fsm.7>
- López Contreras, E., Magalhaes, L., Araya, I. y Lube Guizardi, M. (2023). *La provisión de cuidados en Bolivia: Desigualdades de género y sobrecarga femenina*. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2023.n45-03>
- López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A. P. y Zamora-Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51. <https://www.redalyc.org/journal/5235/523556567003/523556567003.pdf>

- López Villanueva, C. y Crespi Vallbona, M. (2023). Cuidados y arreglos. La importancia del arraigo al barrio en un contexto de pandemia. El caso de la ciudad de Barcelona. *Artículos publicats en revistes (Empresa)*. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/208258>
- Loza, J. (2023). Global Care Crisis and COVID-19: The Actions of States and the Initiatives of Female Domestic Paid Workers in Latin America. *Genealogy*, 7(1). <https://doi.org/10.3390/genealogy7010004>
- Madrid Rossel, Z. (2020). *Honduras tiene nombre de mujer. Organización social de los cuidados en Honduras. Políticas, normas, actores, instituciones y desafíos*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/17231.pdf>
- Martín Palomo, M. T., Venturiello, M. P., Martín Palomo, M. T. y Venturiello, M. P. (2021). Repensar los cuidados desde lo comunitario y las poblaciones vulnerables: Buenos Aires y Madrid durante la pandemia de SARS-CoV-2. *Apuntes*, 48(89), 127-161. <https://doi.org/10.21678/apuntes.89.1471>
- Martínez Franzoni, J. (2008). *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*. CLACSO. <https://kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/76423>
- Martínez Franzoni, J. (2021). Understanding the state regulation of fatherhood in Latin America: Complementary versus Co-responsible. *Journal of Latin American Studies*, 53(3), 521-545. <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-latin-american-studies/article/understanding-the-state-regulation-of-fatherhood-in-latin-america-complementary-versus-coresponsible/5DC40AA2D4461A8B7742C521AD2BBAD2>
- Martínez Franzoni, J. y Sánchez-Ancochea, D. (2021). Are welfare regimes a useful category? The cross-sectoral variation in social policy in Latin America at the end of the commodity boom. *Development Studies Research*, 8(1), 294-308. <https://doi.org/10.1080/21665095.2021.1978301>
- Maruani, M. (2000). De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo. *Política y sociedad*, 34, 9-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=154600>
- Miralda, B. M. (2023). *El trabajo doméstico remunerado: Factor clave en la reconstrucción del tejido social en Honduras*. <http://collections.fes.de/publikationen/451295>
- Munt, M. M. (2021). Collectivity as a coping strategy: A study of Latin American domestic workers in the commodified care system of Barcelona. *Amsterdam University Press*. <https://doi.org/10.5117/TVGN2021.1.002.MUNT>
- Neto, J. B. F., de Moraes, G. L. A., de Souza Aredes, J., Giacomini, K. C., de Melo, L. P., Sempe, L. y Lloyd-Sherlock, P. (2021). Building the capacity of community health workers to support health and social care for dependent older people in Latin America: A pilot study in Fortaleza, Brazil. *BMC Geriatrics*, 21(1), 526. <https://doi.org/10.1186/s12877-021-02477-3>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189*. (Trabajo doméstico, tiempo de trabajo, protección social, seguridad y salud en el trabajo, América Latina). Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- ONU MUJERES, OIT y CEPAL (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19* (COVID 19. Respuestas). ONU Mujeres. <https://hdl.handle.net/11362/45724>
- Osorio-Parraguez, P., Martín Gómez, Á., Navarrete Luco, I. y Rivera Navarro, J. (2022). *Organización social de la provisión de cuidados a personas mayores en territorios rurales: Los casos de España y Chile*. <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/122789>
- Parella Rubio, S. (2020). El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19. *Anuario*

- CIDOB de la inmigración*, 101–114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915057>
- Pérez Orozco, A. (2010). *Cadenas Globales de cuidado: ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?* Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW). <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2010-RMIG-GLO-GLO-SP.pdf>
- Pérez-Roa, L. y Cuadra Montoya, X. (2024). Sostener la vida en tiempos de incertidumbre: Estrategias de aprovisionamiento de mujeres populares en Santiago de Chile. *Revista de Estudios Sociales*, 87. <https://journals.openedition.org/revestudsoc/56021>
- Pineda-Talavera, M. E. (2019). Honduras: Precariedad laboral en la clase asalariada durante el modelo de acumulación neoliberal. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 63, 101-123. <https://doi.org/10.17141/iconos.63.2019.3421>
- Poblete, L. (2022). Protecting paid domestic workers under lockdown: Latin American strategies during the COVID-19 pandemic. *Labour and Industry*, 32(1), 55-71. <https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2045554>
- Posthuma, A. C. (2021). The Care Deficit in Latin America: Structure, Trends and Policy Approaches. En N. Araujo Guimarães y H. Hirata (Eds.), *Care and Care Workers* (pp. 25-42). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-51693-2_2
- Rafstedt, M. (2017). A perspective on domestic work based on interviews in Lima, Peru. *NUPI Policy Brief*. <https://nupi.brage.unit.no/nupi-xmlui/handle/11250/2428884>
- Rivera, É. C. (2022). La justicia social se adentra en la cocina. Controversias acerca del salario para el trabajo de cuidados. *Eikasía Revista de Filosofía*, 106, 127-140. <https://www.revistadefilosofia.org/index.php/ERF/article/view/179>
- Rivera Farfán, C. (2016). *Mujeres hondureñas en Cataluña. La emergencia de una ruta migratoria alterna y el trabajo de cuidados*. <https://ddd.uab.cat/record/163526>
- Rodriguez-Loureiro, L., Vives, A., Martínez Franzoni, J. y Lopez-Ruiz, M. (2020). Health inequalities related to informal employment: Gender and welfare state variations in the Central American region. *Critical Public Health*, 30(3), 306-318. <https://doi.org/10.1080/09581596.2018.1559923>
- Rompae, E. van y Scavino Solari, S. (2018). ¿Hacia una revalorización del trabajo remunerado de cuidados? Reflexiones sobre el Programa de Asistentes Personales del Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales*, 67, 21-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6834018>
- Sabillón Casco, J. (2024a). Entre formalización y saneamiento básico: Empleo informal en la colonia John F. Kennedy del M.D.C, FM-Honduras. *Población y Desarrollo-Argonautas y Caminantes*, 20, 105-121. <https://doi.org/10.5377/pdac.v20i1.18834>
- Sabillón Casco, J. (2024b). Las remesas como factor condicionante de la familiarización y feminización de los cuidados en Honduras y Nicaragua. *Revista Envío-Honduras*, 22(78), 85-90. <https://eric-sj.org/revista-envio/las-remesas-como-factor-condicionante-de-la-familiarizacion-y-feminizacion-de-los-cuidados-en-honduras-y-nicaragua/>
- Sabillón Casco, J. (2025). *Cuidar en la precariedad. Condiciones socioeconómicas y ocupacionales de las trabajadoras del cuidado en Honduras*. Editorial Académica Española.
- Sabillón Casco, J., Aragón Benavides, A. y López Bonilla, I. (2018). Medición multidimensional de la precariedad laboral en Centroamérica. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(162), 117-129. https://www.redalyc.org/pdf/153/Resumenes/Abstract_15356034007_2.pdf
- Sáez, C. S. (2021). La precarización como realidad de mercado: La frontera entre

- el empleo doméstico y el trabajo de cuidados. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 509-533. https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5497
- Sagot Rodríguez, M. (2024). *Montserrat Sagot. Cuerpos de la injusticia: Una crítica feminista desde el Centro de América*. CLACSO. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/445>
- Salguero Molina, S. I. (2018). *Caracterización del trabajo doméstico y su remuneración en la ciudad de Tegucigalpa, M.D.C. años: 2001 y 2010* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Honduras]. <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/handle/123456789/13049>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. <https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/92869>
- Suaya, A., Kaplan, D. S. y Etcheverry, L. (2023). *Public Policies for Unlocking the Value of Paid Domestic Labor in Latin America and the Caribbean*. <https://publications.iadb.org/en/public-policies-unlocking-value-paid-domestic-labor-latin-america-and-caribbean>
- Vaca-Trigo, I., Valenzuela, M. E. y Scuro Somma, L. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. <https://hdl.handle.net/11362/46537>
- Zúñiga, M. y Arrieta, F. (2021). Analizando la función de la comunidad en el sistema de organización social de los cuidados en Euskadi. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, 74, 65-82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7965343>

