

# Honduras\*

\* Información actualizada con fecha septiembre de 2019.

## ANEXO TEXTOS LEGALES\*\*

\*\* Este documento recopila los principales textos de la legislación nacional en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres analizada como parte del estudio.

### Constitución de la República de Honduras, Decreto N.º 131 de 11 de Enero de 1982

#### 1 Igualdad y no discriminación



**Artículo 60. Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas.**

**Todos los hondureños son iguales ante la Ley.**

Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

**Artículo 61.** La Constitución garantiza a los hondureños y extranjeros residentes en el país, el derecho a la inviolabilidad de la vida, a la seguridad individual, a la libertad, a la igualdad ante la ley y a la propiedad.

#### 2 Libertad de elección de empleo



**Artículo 127.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

#### 3 Igualdad salarial



**3.** A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.

#### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 111.** La familia, el matrimonio, la maternidad y la infancia están bajo la protección del Estado.

**Artículo 128.** Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

**11.** La mujer tiene derecho a descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni de su salario. En el periodo de lactancia tendrá derecho a un descanso por día para amamantar a sus hijos. El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer grávida ni después del parto, sin comprobar previamente una causa justa ante juez competente, en los casos y condiciones que señale la Ley.

#### 6 Seguridad Social



**Artículo 142.** Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido.

Los servicios de Seguridad Social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir.

El Estado creará Instituciones de Asistencia y Previsión Social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado.

**Artículo 143.** El Estado, los patronos y los trabajadores, estarán obligados a contribuir al financiamiento, mejoramiento y expansión del Seguro Social. El régimen de seguridad social se implantará en forma gradual y progresiva, tanto en lo referente a los riesgos cubiertos como a las

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

zonas geográficas y a las categorías de trabajadores protegidos.

### 8 Trabajo doméstico remunerado



**Artículo 131.** Los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación social. Quienes prestan servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a estos.

## Código del Trabajo de Honduras, Decreto N.º 189 de 1959

### 2 Libertad de elección de empleo



**Artículo 127.** El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

**Artículo 128.** Los menores que no hayan cumplido dieciséis (16) años de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que este Código, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas.

**Artículo 130.** Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las mujeres y los menores, gozarán de un descanso intermedio de dos (2) horas.

### 3 Igualdad salarial



**Artículo 367.** Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo e servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 124.** El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada sin justificar previamente ante el Juez de Trabajo respectivo alguna de las causales enumeradas en el Artículo 112. En estos casos subsistirá la relación de trabajo hasta que termine el descanso postnatal o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

**Artículo 135.** Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos del descanso de que trata este Artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora;
- La indicación del día probable del parto; y,
- La indicación del día desde el cual debe empezar el descanso, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse cuatro (4) semanas antes del parto.

Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono dará un acuse de recibo para los efectos legales.

**Los patronos cubrirán la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad dé el Instituto Hondureño de Seguridad Social, y a la retribución que conforme al Artículo anterior corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.**

Cuando el Instituto Hondureño de Seguridad Social no esté obligado a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este Artículo corre íntegramente a cargo del patrono.

**Artículo 137.** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el Artículo 135.

Para disfrutar de la licencia de que trata este Artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico sobre lo siguiente:

a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar; y,

b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

En este caso y cuando la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones señaladas para el descanso forzoso pre y postnatal durante el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres (3) meses.

Estas prestaciones no son aplicables cuando se trate de aborto criminal.

**Artículo 138.** En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo por más de tres (3) meses a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para trabajar, disfrutará de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

**Artículo 139.** El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora, y podrá suspenderse si la Inspección General del Trabajo o sus representantes comprueban, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

**Artículo 140.** El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro en el de la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Este derecho será ejercitado por las madres, cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director del trabajo, la hora que hubieren escogido.

El patrono está en la obligación de conceder más descansos, que los establecidos en los párrafos anteriores si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este Artículo, los patronos deben establecer en un lugar contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

Los patronos pueden contratar con las Instituciones de Protección Infantil el servicio de qué trata el párrafo anterior.

**Artículo 141.** La retribución del descanso forzoso se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta (180) días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores. El valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente. Si se trata de un salario que no sea fijo, se aplicará la regla señalada para el descanso forzoso pre y postnatal.

**Artículo 144.** Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el Artículo siguiente.

La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y, además, al pago de las diez (10) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

**Artículo 145.** Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres (3) meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del Inspector de Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

El permiso de que trata este Artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono, para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el Artículo 112.

No se entenderá que es justa causa de despido el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector de Trabajo, residente en el lugar más cercano.

**Artículo 146.** En caso de que el patrono no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los Artículos 135 y 137, la trabajadora tiene derecho como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

**Artículo 147.** Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

**Artículo 148.** La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de mujeres y menores contenidas en este Código y sus reglamentos podrá ser denunciada por cualquier ciudadano.

### 7 Cuidados



**Artículo 142.** Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General del Trabajo.

**Artículo 143.** Para el cómputo del número de trabajadoras de que trata el Artículo anterior se tomará en cuenta el total de las que presten sus servicios en una misma empresa, aun cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

### 8 Trabajo doméstico remunerado



#### Capítulo II Trabajo de los servidores domésticos

**Artículo 149.** Servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí sólo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

**Artículo 150.** Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.

**Artículo 151.** El servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole.

**Artículo 152.** Los que presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales, tendrán los derechos reconocidos a éstos y estarán sometidos a las normas generales de este Código.

**Artículo 153.** Salvo prueba, en contrario se presume que la retribución de los domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos de calidad corriente y de habitación.

**Artículo 154.** Al trabajo de los domésticos no se aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, pero gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse las comidas. Durante los días feriados o de fiesta nacional que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis (6) horas y tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) de trabajo.

**Artículo 155.** El trabajador doméstico tiene derecho a que su patrono le dé oportunidad para asistir a la escuela nocturna. Artículo 156. Los trabajadores domésticos también tendrán derecho a vacaciones remuneradas como todos los trabajadores.

**Artículo 157.** El patrono podrá exigir como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta (30) días anteriores por médicos al servicio del Instituto Hondureño de Seguridad Social, de la Dirección General de Sanidad o sus dependencias, o por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quienes lo deberán extender gratuitamente. A falta de éstos, puede presentar certificado de buena salud extendido por cualquier médico incorporado.

**Artículo 158.** En el trabajo doméstico los primeros quince (15) días se considerarán de prueba, y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro (24) horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario. Después del período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete (7) días de anticipación y si el

trabajador doméstico tiene más de un (1) año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con un (1) mes de anticipación. En estos casos podrá, en defecto del aviso, abonar el importe correspondiente.

**Artículo 159.** No obstante, lo previsto en el párrafo segundo del Artículo anterior, el patrono puede dar por terminado el contrato sin aviso previo, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez y moralidad; en los casos de falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia en el cumplimiento de sus deberes, y en los demás que autorizan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.

**Artículo 160.** Los trabajadores domésticos tendrán derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un (1) mes de salario en los casos de maltrato del patrono o de persona de la casa, o de conato para inducirlo a un hecho criminal o inmoral. También tendrá derecho a dar por terminado el contrato, además de las causas generales que lo autoricen para ello, cuando el patrono no le pague el salario que le corresponde, en cuyo caso deberá ser indemnizado con siete (7) días de salario si tiene menos de un (1) año de servicio y con un (1) mes si ha laborado un (1) año o más.

**Artículo 161.** Los preavisos e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador doméstico se pagarán tomando en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba.

**Artículo 162.** Toda enfermedad infectocontagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato sin aviso previo ni responsabilidad.

Igual derecho tendrá el patrono, salvo que la enfermedad haya sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa. En tal caso el trabajador tendrá derecho a licencia hasta su total restablecimiento, a que se le asista en su enfermedad y a que se le pague su salario íntegro.

**Artículo 163.** Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una (1) semana, dará derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del Artículo 104, a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un (1) mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres (3) meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a cuatro (4) meses de salario.

**Artículo 164.** En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos. Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono este debe costear los gastos razonables de inhumación

**Artículo 165.** Fallecido el patrono, subsistirá el contrato con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte.

**Artículo 325.** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

**b) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;**

**Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1.30) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.**

### Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto N.º 34-2000 de 22 de Mayo de 2000

#### 1 Igualdad y no discriminación







**Artículo 1.** En Honduras todos los hombres y mujeres nacen libres e iguales en derecho.

**Artículo 2.** La presente Ley tiene por objeto integrar y coordinar las acciones que el Estado y la sociedad civil, tienen que ejecutar para eliminar todo tipo de discriminación contra la mujer y, obtener la igualdad de los hombres y mujeres ante la ley, priorizando las áreas de familia, salud, educación, cultura, medios de comunicación, medio ambiente, trabajo, seguridad social, crédito, tierra, vivienda y participación en la toma de decisiones dentro de las estructuras de poder.

**Artículo 3.** Para efectos de esta Ley, se entiende por discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro aspecto.

**Artículo 4.** Para cumplir con ese principio de la no discriminación contra la mujer, se establecen las acciones siguientes:

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

	<p>1) El estado garantiza la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, en el diseño y aplicación de políticas públicas para la ejecución y coordinación de programas y proyectos; y,</p> <p>2) La sociedad civil debe incluir la dimensión de género en las instancias de diálogo social para promover y fomentar las organizaciones que trabajan para, con y por la mujer.</p> <p><b>Artículo 6.</b> El Estado, la sociedad civil y la mujer en particular, deberán procurar que el desarrollo normativo del principio de igualdad de oportunidades y su interpretación en el ordenamiento jurídico, se haga con criterio de equidad, creando los mecanismos eficaces que garanticen plenamente los derechos de las mujeres.</p> <p><b>Artículo 46.</b> El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.</p> <p>Se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.</p> <p><b>Artículo 48.</b> Los empleadores y empleadoras deben proporcionar igualdad de oportunidades en similares condiciones a las mujeres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación, educación y capacitación; lo mismo que prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos.</p>
<p>3 Igualdad salarial</p> 	<p><b>Artículo 44.</b> La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, exigirá que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales.</p> <p><b>Artículo 53.</b> Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se debe tomar en cuenta la intensidad y la calidad del mismo, clima y condiciones de vida y el tiempo de servicio del trabajador o trabajadora dentro de la misma empresa.</p>
<p>4 Protección de la maternidad</p> 	<p><b>Artículo 51.</b> El Estado y los actores sociales promoverán la protección efectiva de la mujer durante su embarazo y el período postnatal, adoptando medidas estrictas orientadas a eliminar la discriminación en el empleo y asegurar su estabilidad laboral y prohibir el desempeño de ciertos tipos de trabajo que afecten su salud.</p>
<p>7 Cuidados</p> 	<p><b>Artículo 10.</b> El Estado está en la obligación de promover al interior de la familia, a través de la educación formal y alternativa no formal, la redistribución de las responsabilidades familiares derivadas del cuidado y la reproducción de la familia, para cumplir con la igualdad de oportunidades y el correcto sentido de la división del trabajo.</p> <p><b>Artículo 11.</b> El Estado a través del sistema educativo y los medios de comunicación social, deben difundir el concepto de responsabilidad compartida dentro de la vida familiar, con énfasis en las necesidades de las madres trabajadoras o de las madres jefas de hogar.</p> <p><b>Artículo 56.</b> El trabajo asalariado de la mujer fuera del hogar no tiene que interferir con su responsabilidad familiar, igual situación debe privar para el trabajo del hombre, quien también está obligado a compartir en iguales condiciones el trabajo en el hogar.</p> <p><b>Artículo 59.</b> Los empleadores y empleadoras, están obligadas a promover la adecuación de espacios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas en los lugares de trabajo (servicios sanitarios, comedores, despensas, enfermería y centros de cuidado infantil).</p> <p>En cuanto a los centros de cuidado infantil, será obligatorio su adecuación por parte del patrono que tenga a su servicio más de 30 mujeres trabajadoras, contando con el aporte de los padres de familia de acuerdo con su capacidad económica, con el propósito de atender a los niños y niñas menores de siete (7) años de edad, hijos de los trabajadores y trabajadoras.</p>
<p>8 Trabajo doméstico remunerado</p> 	<p><b>Artículo 50.</b> Las mujeres que trabajan para el servicio doméstico y que no se comprende en empresas comerciales, sociales y demás equiparables, estarán protegidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (I.H.S.S.), y sujetas a un régimen especial, el cual será reglamentado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en el término de seis (6) meses a partir de la vigencia de la presente Ley.</p>

Ley del Seguro Social y el Decreto N.º 080-2001 que contiene sus reformas, del 1º de junio de 2001

## LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 39.** En caso de maternidad, las aseguradas tendrán derecho, dentro de las limitaciones y condiciones que fijen los reglamentos, a las prestaciones siguientes:

- a) Atención médica prenatal, natal y postnatal, que sea necesaria;
- b) Un subsidio en dinero, siempre que la asegurada no efectúe trabajo alguno remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio.

Los reglamentos fijarán la fecha de iniciar el pago de este subsidio, así como su duración y monto.

- c) El Instituto podrá asimismo otorgar una ayuda de lactancia, en especie o en dinero, y una canastilla infantil.

**Artículo 40.** Las prestaciones de Maternidad previstas en el Artículo 39 literales a) y c), se otorgarán solamente a la cónyuge o compañera de hogar del trabajador asegurado debidamente acreditada, en las condiciones establecidas en los Reglamentos.

**Artículo 41.** Si a consecuencia del embarazo o de parto, la asegurada o la mujer del trabajador asegurado falleciere, sus deudos tendrán derecho, en las condiciones establecidas por los reglamentos, a la ayuda para gastos funerales.

### 6 Seguridad Social



**Artículo 2.** El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), cubrirá las contingencias y servicios siguientes:

- a) Enfermedad, accidente no profesional y maternidad;
- b) Accidentes de trabajo y enfermedad profesional;
- c) Vejez e invalidez;
- d) Muerte;
- e) Subsidios de familia, viudez y orfandad;
- f) Paro forzoso por causas legales o desocupación comprobadas; y,

**Artículo 3.** Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- a) Los trabajadores que devenguen un salario en dinero o en especie o de ambos géneros y que presten sus servicios a una persona natural ó jurídica, cualquiera que sea el tipo de relación laboral que los vincule y la forma de remuneración
- b) Los funcionarios y empleados de las entidades descentralizadas, autónomas, semiautónomas y desconcentradas del Estado y de las Municipalidades;
- c) Los funcionarios y empleados público
- d) Los trabajadores que laboran en empresas Comerciales o Industriales o de tipo mixto derivados de la Agricultura y de Explotación Forestal;
- e) Los Agentes Comisionistas que se dediquen profesionalmente a desempeñar por cuenta ajena, mandatos para la realización de actos de comercio.
- f) Las personas que laboran para un patrono mediante un contrato de aprendizaje al tenor de lo establecido en el Código del Trabajo

Los reglamentos que emita la Junta Directiva fijarán las condiciones en que los grupos anteriores estarán sujetos al Régimen.

Reglamento General de la Ley del Seguro Social, Acuerdo N.º 003-JD-2005 del Instituto Hondureño de Seguridad Social, de 29 de junio de 2005

### 4 Protección de la maternidad



**Artículo 59.** Tienen derecho a los servicios de salud por maternidad, la asegurada directa, la esposa o compañera del asegurado que acrediten un mínimo de diez meses cotizados previos a la fecha probable para el inicio del reposo prenatal, o bien, acreditar un mínimo de doce meses cotizados en los últimos dieciocho meses cotizados en los últimos dieciocho meses previos a la fecha probable del inicio del reposo prenatal. El parto será atendido en los establecimientos de salud de la red autorizados por el Instituto, sean propios o contratados.

**Artículo 60.** Las prestaciones contempladas para la atención materna en salud se otorgarán a las personas que acrediten ese derecho y que cumplan los requisitos de cotización, siendo estas: la asistencia prenatal, natal y postnatal.

La embarazada debe recurrir a servicios de salud del Instituto desde el inicio de la gestación con la regularidad que el médico tratante indique, para recibir las instrucciones relacionadas con su estado.

La atención obstétrica, una vez comprobado su derecho, comenzará a ser efectiva desde el día en el que correspondiente servicio médico certifique el estado de embarazo.

En caso de cesantía, se otorgarán las atenciones siempre que a la fecha en que se produzca la misma, la asegurada esposa o compañera del asegurado, se encuentre embarazada.

**Artículo 61.** En el caso de la mujer asegurada, el médico tratante fijará la fecha probable del parto y extenderá el certificado respectivo, a partir del séptimo mes, antes de la fecha en que habrá de iniciarse el descanso prenatal.

**Artículo 62.** En caso de enfermedades dedicadas del embarazo, parto o puerperio, se otorgará la atención médica de conformidad con las regulaciones que establezca la Dirección Médica Nacional.

**Artículo 63.** Los abortos y sus consecuencias patológicas serán atendidos como casos de maternidad en los que respecta a las prestaciones en especie.

**Artículo 64.** La asistencia postnatal se prestará hasta por cuarenta y cinco días. Si al vencimiento de dicho plazo la púérpera continúa en estado mórbido, la asistencia médica seguirá prestándose con sujeción a las siguientes reglas:

- 1) En caso de que se trate de una asegurada, la asistencia continuará en las mismas condiciones que en caso de enfermedad común; y,
- 2) En el caso de la esposa o compañera acreditada ante el Instituto dado las limitaciones que representan los actuales sistemas de cotización de un asegurado, la asistencia médica continuará siempre que el estado mórbido sea consecuencia directa del embarazo o del parto y no podrá exceder de veintiséis semanas, contadas a partir de la fecha del parto.

**Artículo 65.** Se dará una canastilla de maternidad a los niños que nazcan en un hospital, conteniendo seis pañales, dos biberones, gasa, hisopos y mertiolate.

**Artículo 66.** En caso de muerte o ausencia de la madre, se entregará durante los seis primeros meses de vida, la ayuda de lactancia a las personas que tenga el niño(a) a su cargo.

Para obtener ayuda de lactancia deberá demostrarse la identidad del niño conforme lo prescriba el Instituto.

**Artículo 67.** El subsidio de maternidad será igual al sesenta y seis (66%) del salario base mensual de referencia y se le otorgará a la asegurada que cumpla con los requisitos de Artículo 59 de presente Reglamento. El patrono pagará la diferencia hasta completar el total del salario que devenga la trabajadora.

**Artículo 68.** El subsidio se pagará durante los cuarenta y dos (42) días anteriores y los cuarenta y dos (42) posteriores al parto. Sin embargo, el periodo de goce del subsidio prenatal se reducirá cuando la fecha efectiva del parto resulte anterior a la señalada en el certificado médico; en cambio, si la fecha efectiva del parto resulta posterior, el periodo del goce de subsidio prenatal se prolongará en lo que corresponde. En caso de que la fecha de parto exceda de quince días de la fijada como probable, el subsidio de la parte excedida se pagará mediante la presentación de un certificado médico razonado.

**Artículo 69.** El derecho al subsidio estará subordinado al reposo de la beneficiaria, quien deberá abstenerse, durante dicho lapso de todo tipo de trabajo. En consecuencia, cuando la asegurada se retire de su trabajo, dentro de los cuarenta y dos (42) días de descanso prenatal, el subsidio se otorgará solo por el tiempo que falte para cumplir el descanso.

Queda prohibido a los empleadores permitir trabajar a la asegurada a quien se le hubiere extendido certificado de incapacidad por maternidad.

**Artículo 70.** La asegurada atendida por un médico particular gozará del subsidio de maternidad cuando cumpla con las regulaciones especiales que establezca el Instituto.

**Artículo 71.** El aborto no intencional será considerado como enfermedad común para los efectos del subsidio.

**Artículo 72.** Si la incapacidad para el trabajo persiste, después de vencido el plazo de subsidio de maternidad, el derecho a este continuará a título de subsidio de enfermedad común y el cómputo del plazo para su disfrute se iniciará al terminar el subsidio de maternidad.

**Artículo 73.** Cuando el Instituto no conceda a la asegurada el subsidio de maternidad por no haber satisfecho el requisito de cotización, subsistirá el derecho a descanso remunerado a que se refiere el Artículo 135 del Código del Trabajo.

**Artículo 74.** Para acreditar el derecho a atención por maternidad la cónyuge o compañera de hogar deberá presentar la documentación requerida por la oficina de afiliación tal como actas de matrimonio



### 6 Seguridad Social



en el caso de ser esposa y la declaración del cónyuge en caso de ser compañera de hogar en todo caso deberá presentar la identificación correspondiente y cualquier otra requerida por el IHSS. Esta información será verificada por el Instituto.

**Artículo 75.** Si a consecuencia del embarazo o parto falleciere la esposa o compañera del asegurado, siempre que esta sea dependiente del asegurado con derecho, se concederá la ayuda funeraria conforme al monto establecido en el Artículo 57 del Reglamento.

**Artículo 116.** Para tener derecho a la pensión mensual por vejez, el asegurado debe reunir los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido los 65 años para el hombre y los 60 años de edad para la mujer; y,
- b) Acreditar por lo menos 180 cotizaciones mensuales.

**Artículo 117.** El monto de pensión por vejez se calculará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 111 del presente reglamento.

En ningún caso la pensión podrá ser menor del 50% ni exceder al 80% de la base del cálculo mensual.

**Artículo 118.** El goce de la pensión de vejez comenzará en la fecha en que el asegurado, con derecho a ella, se retira del trabajo sujeto al Seguro Social.

Los afiliados bajo el Régimen Especial de Afiliación progresiva al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, tendrán derecho a la pensión de vejes, en el momento que la soliciten, siempre que hayan cumplido los requisitos de cotización en el Reglamento del Régimen Especial de Afiliación Progresiva.

**Artículo 119.** Las aseguradas de 60 años y los asegurados de 65 años que hayan cumplido con los requisitos de cotización para la pensión de vejez y que no deseen el goce de la misma porque continúan trabajando, tienen derecho a una mejora por postergación del retiro aumentándole la pensión en un 3% del salario base mensual de referencia, en lugar del 1% previsto en el Artículo 111 inciso b) del presente reglamento, por cada doce meses y fracción de cotización que acredite después de haber cumplido los requisitos.

**Artículo 120.** Los salarios por los cuales se haya otorgado subsidio se tomarán en cuenta en la determinación de la base de cálculo para la pensión.

**Artículo 121.** El asegurado mayor de 65 años y la asegurada mayor de 60 años, que no acrediten las ciento ochenta cotizaciones para recibir la pensión de vejez, pueden voluntariamente retirar las cotizaciones personales efectuadas al Régimen de invalidez, Vejez y Muerte. Si después de recibir las mismas el beneficiario(a), efectúa nuevas cotizaciones con el propósito de restablecer el derecho a pensión deberá reintegrar estos valores al Régimen.

**Artículo 122.** El Instituto efectuará la revalorización periódica de las pensiones para mantener su poder adquisitivo cuando este haya disminuido sensiblemente por efecto de las alzas en el nivel de salarios y costo de la vida. Los estudios de revalorización se efectuarán al menos una vez por año, y se acatarán las recomendaciones técnico-actuariales siempre que existan recursos para financiar la revalorización.

### Código Civil de Honduras, de 1906

### 1 Igualdad de género y no discriminación



**Artículo 167.** Los cónyuges están obligados a guardarse fidelidad y a socorrerse mutuamente. El marido es el representante de la familia, y en su defecto la mujer.

**Artículo 168.** El marido está obligado a vivir con su mujer y ésta a vivir con su marido y a seguirle donde quiera que traslade su residencia. Cesan estos derechos cuando su ejecución acarrea grave perjuicio a la mujer o al marido. En ningún caso podrá emplearse la fuerza pública para hacer efectivos estos derechos, ni serán objeto de procedimiento de policía.

**Artículo 239.** La madre participa del poder paterno y debe ser oída en todo lo que se refiera a los intereses de los hijos; pero al padre es a quien especialmente corresponde durante el matrimonio, como jefe de la familia, dirigir, representar y defender a sus hijos menores, ante el juicio como fuera de él. Si hubiere conflicto entre los intereses del padre y los del hijo, se le nombrará a éste un curador especial.

**Artículo 960.** Son llamados a la sucesión intestada: 1.- Los descendientes legítimos del difunto. 2.- Sus ascendientes legítimos. 3.- Sus colaterales legítimos. 4.- Sus hijos naturales o nietos naturales. 5.- Sus padres naturales o abuelos naturales. 6.- Sus hermanos naturales. 7.- El cónyuge sobreviviente. 8.- Los municipios.