

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**RÉGIMEN ESPECIAL DEL RUBRO TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN
HONDURAS EN EL MARCO DEL DERECHO COMPARADO CON COSTA RICA**

SUSTENTADO POR

DAVID AMÍLCAR MEJIA ALVARADO, 61741473

SUYAPA IVETTE TURCIOS SERRANO, 617111160

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN DERECHO

SAN PEDRO SULA

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2021

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

LICENCIATURA DE DERECHO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVE REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA

SAN PEDRO SULA

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2021

**RÉGIMEN ESPECIAL DEL RUBRO TRABAJO DOMÉSTICO
REMUNERADO EN HONDURAS**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS
EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

LICENCIATURA EN DERECHO

ASESOR METODOLÓGICO:

SINTIA CAROLINA ESPINO LOPEZ

ASESOR TEMÁTICO:

PAOLO ALFREDO ALVARADO SUÁREZ

TERNA EXAMINADORA:

MARTHA LAURA PINEDA MONTES

JESSICA EDITH FERRERA LARA

MARVIN ENRIQUE MEJIA

SAN PEDRO SULA

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2021

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedicamos a Dios, como creador del universo y máximo inspirador en nuestras vidas para comenzar, continuar y culminar este largo proceso de obtención de una carrera universitaria. Siempre nos guio por el buen camino y nos dio fuerzas para superar las adversidades que se fueron presentando, por fortalecer nuestro corazón e iluminar nuestras mentes y por haber puesto en nuestros caminos a aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo nuestro proceso de estudio; dándonos su aliento para no desmayar, enseñándonos a encarar las situaciones y momentos difíciles.

A nuestros padres y en general a nuestras familias, por su amor, esfuerzo, dedicación y sacrificio en todos estos años. Gracias por inculcar en nosotros un ejemplo de esfuerzo, valentía y esmero, de forjar hombres y mujeres de bien. A cada miembro de la familia que nos dieron sus oraciones, consejos y palabras de aliento, mejorándonos como personas y a cada uno de los que nos acompañaron a cumplir nuestras metas y sueños.

**David Amilcar Mejia Alvarado.
Suyapa Ivette Turcios Serrano**

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradecemos a la Universidad Tecnológica Centroamericana CEUTEC, por brindarnos las herramientas y ayudarnos a ser profesionales de bien, porque día a día nos brindaron el conocimiento a través de sus docentes y el apoyo de seguir adelante hasta culminar esta carrera universitaria.

Agradecimiento a cada uno de los catedráticos que formaron parte de nuestra entrega a nuestra profesión y que nos impartieron clase en este largo camino de la carrera de derecho, especialmente a aquellos que nos brindaron las oportunidades de aprender el arte del derecho de una forma excepcional, agradecimiento especial al abogado Paolo Alfredo Alvarado por su gran aporte en nuestra formación académica en diferentes etapas, además de apoyo en el presente proyecto de graduación.

Agradecimiento general a todas y cada una de las personas que nos dieron su apoyo para la realización de esta tesis, además de las que nos apoyaron durante estos años de carrera universitaria, amigos, compañeros, familiares y demás personas.

David Amilcar Mejia Alvarado.
Suyapa Ivette Turcios Serrano.

RESUMEN EJECUTIVO

En el marco legal de Honduras, el trabajo doméstico es uno de los más desprovistos de normativa; las y los trabajadores domésticos no cuentan con los beneficios sociales y regulaciones que gozan otro tipo de trabajadores; esta situación se agrava con las personas menores de edad que ejercen esta profesión ya que al darse en el marco del ámbito privado, propicia la violación sistemática de derechos. Este escenario nos debe llamar a la reflexión y sobre todo a tomar medidas inmediatas que permitan garantizar su bien superior.

La Organización Internacional del trabajo en junio del 2011 publicó el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; Este convenio ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo sea decente.

En la actualidad Honduras no ha ratificado el convenio 189 de la OIT, a pesar que en el 2015 y luego en 2018 fueron presentaron por parte de la Comisión de Equidad de Género y la Red de Trabajadoras Domésticas dos proyectos de ley, denominado “Ley del Trabajo Doméstico” el cual esta basados en dicho convenio.

Por otro lado, países de Latinoamérica si han ratificado ese convenio y han extendido su normativa para la existencia de una regulación más justa para este rubro, un claro ejemplo es la República de Costa Rica, ya que en octubre del año 2013 el convenio fue aprobado en segundo debate por la Asamblea Legislativa de dicho país y posteriormente firmado por la presidenta.

Palabras Clave: Ley de Trabajo doméstico, Convenio 189 de la OIT, Honduras, Costa Rica, Trabajador y trabajadora doméstica.

ABSTRACT

In the Honduran legal framework, domestic work is one of the most devoid of regulations; domestic workers do not have the social benefits and regulations that other types of workers enjoy; This situation is aggravated with minors who exercise this profession since, since it occurs within the private sphere, it encourages the systematic violation of rights. This scenario should call us to reflection and above all to take immediate measures that allow us to guarantee its highest good.

The International Labor Organization in June 2011 published Convention 189 on decent work for domestic workers; This agreement offers specific protection to domestic workers. It establishes basic rights and principles, and requires States to take a series of measures in order to ensure decent work.

Currently, Honduras has not ratified ILO Convention 189, despite the fact that in 2015 and then in 2018 two bills were presented by the Gender Equality Commission and the Network of Domestic Workers, called “Law of the Domestic Work” which is based on said agreement.

On the other hand, Latin American countries have ratified this agreement and have extended their regulations for the existence of a fairer regulation for this area, a clear example is the Republic of Costa Rica, since in October 2013 the agreement was approved in second debate by the Legislative Assembly of that country and later signed by the president.

Key Words: Domestic Work Law, ILO Convention 189, Honduras, Costa Rica, Domestic Worker.

ÍNDICE

Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
Resumen Ejecutivo	III
Abstract	IV
Índice	V
Glosario	VIII
I. Introducción	1
II. Planteamiento del problema	3
2.1 Antecedentes	3
2.2 Enunciado/Definición del problema.....	4
2.3 Preguntas de investigación	6
2.3.1 Pregunta general de investigación	6
2.3.2 Preguntas específicas de investigación	6
2.4 Justificación.....	7
III. Objetivos	10
3.1 Objetivo General	10
3.2 Objetivo Especifico	10
IV. Marco Teórico	11
4.1 Antecedentes Históricos.....	11
4.2 Antecedentes Internacionales	12

4.3 Antecedentes Nacionales	14
4.3.1 Seguridad Social en Honduras.....	15
4.3.2 Salario en Honduras.....	16
4.3.3 Pago en especie en Honduras.....	17
4.3.4 Descansos dentro de la jornada laboral en Honduras.....	17
4.3.5 Trabajo doméstico remunerado de adolescentes en Honduras.....	18
4.3.6 Derechos adquiridos en Honduras.....	20
4.3.7 Comparación del régimen de Trabajo General con el régimen especial para el Trabajo Doméstico en Honduras.....	21
4.3.8 Discriminación dentro del rubro del Trabajo Doméstico Remunerado en Honduras.....	22
4.3.9 Inspección Laboral del Trabajo Doméstico Remunerado en Honduras.....	24
4.4 Diseño de Leyes Laborales.....	25
4.5 Consideraciones Preliminares para el diseño de leyes laborales.....	26
4.5.1 Pasos necesarios para materializar el proceso de reformas.....	26
4.5.2 Iniciativa reguladora	26
4.5.3 Factores en los que debe basarse las disposiciones para el Trabajo Doméstico Remunerado.....	26
4.6 Proyecto de Ley del Trabajo Doméstico del 2018 en Honduras	27
4.7 El trabajo doméstico remunerado en Costa Rica.....	29
4.7.1 Seguridad Social en Costa Rica.....	30
4.7.2 Salario en Costa Rica.....	30
4.7.3 Pago en especie en Costa Rica	31
4.7.4 Descansos dentro de la jornada laboral en Costa Rica.....	31
4.7.5 Trabajo doméstico remunerado de adolescentes en Costa Rica.....	32
4.7.6 Derechos adquiridos en Costa Rica.....	32
4.8 Convenios y tratados Internacionales.....	33
V. Metodología/ Proceso.....	34

5.1 Enfoque y métodos	34
5.2 Población y muestra	34
5.3 Unidad de análisis y respuesta	34
5.4 Técnicas e instrumentos aplicados	34
5.5 Fuentes de Información.....	34
5.6 Cronología de trabajo	35
VI. Resultado y Análisis o Descripción del trabajo desarrollado.....	36
VII. Conclusiones	39
VIII. Recomendaciones.....	41
IX. Bibliografía.....	44
X. Anexos	49
10.1 Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos...49	
10.2 Dictamen de Proyecto de Ley del Trabajo Doméstico	57
10.3 Proyecto de Ley del Trabajo Doméstico Presentado en 2018.....	60
10.4 Tabla de países del mundo “no latinoamericanos” que han ratificado el Convenio 189 de la OIT hasta el 2021	75

GLOSARIO

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. (Código del Trabajo, 1959).

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 solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella. Comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, chóferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole. (Código del Trabajo, 1959).

Ratificar: Aprobar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, dándola por valedera o cierta. (Del latín *ratus*: confirmado y *facere*: hacer.) (Garrone, 1984)

Ratificación: Es un acto soberano de un Estado miembro de la OIT que expresa la intención del Estado de dar cumplimiento a las normas especificadas en un convenio internacional del trabajo adoptado por la OIT. Las normas ratificadas deben de aplicarse tanto en la ley como en la práctica. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Convenio Internacional: Los Convenios Internacionales son instrumentos de carácter normativo, en donde existe una concordancia de voluntades entre dos o más sujetos de Derecho Internacional, destinados a producir efectos jurídicos y con el fin de crear derechos y obligaciones entre las Partes. (SINAC, 2021)

Trabajadores Infantiles Domésticos: UNICEF considera trabajadores infantiles domésticos a los niños y niñas menores de 18 años que trabajan en hogares de otras personas realizando entre otras cosas, tareas domésticas, ocupándose de niños y haciendo recados. (Centro Internacional para el Desarrollo del Niño - UNICEF) Para OIT/IPEC el trabajo infantil doméstico se define “como aquel que realizan niños y niñas en hogares de terceros a cambio de un salario o

retribución no monetaria”, entendiéndose incluida en la niñez a toda la población menor de 18 años. (OIT/IPEC)

TDR: Trabajo Doméstico Remunerado.

GGIT: Dirección General de Inspección de Trabajo.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico consiste en actividades que se realizan dentro de los hogares y son necesarias para el bienestar de sus miembros. Contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo, con lo cual se constituye además en un ámbito clave para el funcionamiento de la sociedad y las economías nacionales. (Valenzuela, 2012)

En su forma de trabajo remunerado constituye la ocupación que concentra al mayor número de mujeres en la región. Sin embargo, a pesar de su importancia, el trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado, lo que ha llevado a instalarlo como uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente. (Claudia & Valenzuela, 2009)

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reafirmó el consenso universal sobre la vital importancia que revisten la igualdad de género y su contribución al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. La creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal, y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas son indispensables para hacer realidad la nueva y transformadora agenda para el desarrollo sostenible, que tiene por objeto reducir la pobreza (Objetivo 1) y las desigualdades (Objetivo 10), lograr la igualdad de género (Objetivo 5), y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivo 8). (Oficina Internacional del Trabajo, 2016)

El Convenio 189 de la OIT ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos. (Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los corredores Nicaragua - Costa Rica - Panamá y Haití - República Dominicana, 2011)

En Honduras en el 2015 y luego en 2018 se presentaron dos proyectos de ley para que las trabajadoras domésticas fueran reconocidos y lograran adquirir los derechos laborales, pero el primero de estos proyectos fue engavetado, mientras que el segundo, pese a que fue presentado

por la presidenta de la Comisión de Equidad de Género, a la que se asignaría el dictamen de este proyecto, volvió a quedar en el olvido. El proyecto presentado en 2018 fue denominado “Ley del Trabajo Doméstico” y se basa prácticamente en el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que habla de condiciones laborales decentes para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; Este convenio no está ratificado en Honduras. (Mancía, 2019)

El trabajo doméstico se ha normalizado históricamente como un trabajo “inferior” basado en las relaciones de poder “Patrono-trabajadora” y como un asunto privado que no es responsabilidad del Estado. Sin embargo, la falta de regulación y protección a quienes realizan este trabajo sigue siendo una responsabilidad del Estado establecer que el trabajo doméstico es un trabajo claramente un sector laboral feminizado e históricamente discriminado. (Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras, 2018).

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes

En América Latina hay más de 14 millones de mujeres que trabajan remunerada mente para una familia. El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales. El trabajo doméstico remunerado es uno de los trabajos con mayor déficit de trabajo decente. (Oficina Internacional del Trabajo, 2010)

Es también una de las actividades profesionales menos valoradas y esto se expresa, entre otras cosas, en los bajos salarios que reciben las trabajadoras y en el escaso espacio que, en general, se confiere a este tema en las normas laborales nacionales. En la región, la mayoría de las trabajadoras domésticas son pobres o se encuentran muy cercanas de esta situación. En varios países sus remuneraciones se sitúan en el mismo nivel de las líneas de pobreza e incluso, en algunos están por debajo de éstas. (Oficina Internacional del Trabajo, 2011)

En Honduras el trabajo doméstico remunerado se encuentra regulado en el Código del Trabajo, siendo que en su artículo 150 establece que, “Los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular” (Congreso Nacional de la República de Honduras, 1959, 15 julio); Las trabajadoras y los trabajadores domésticos están amparados por la legislación social según art. 131 de la Constitución de la República (Congreso Nacional de la República de Honduras, 1982).

La red de trabajadoras domésticas remuneradas comienza una lucha, con el objetivo de impulsar y fortalecer una organización que vele y exija mejores condiciones laborales además de una ley especial que les proteja, defina mejor sus labores y declare sus derechos poniendo fin a la discriminación con actualización de leyes para el trabajo doméstico. Las trabajadoras domésticas de Honduras están buscando que el Estado ratifique el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo “OIT”. (Luna, 2019)

La obtención de sus derechos laborales depende de una Ley que fue aprobada en 1954 y sus sueldos y salarios ni siquiera se incluyen en la Ley del Salario Mínimo que data de 1971. Es decir, los derechos laborales de las trabajadoras domésticas en Honduras están regidos por leyes obsoletas y otras que ni siquiera las toman en cuenta. La invisibilidad social en la que permanecen sigue dejando como secuela una informalidad laboral que permite, a su vez, marginación, abusos y violaciones hasta a su integridad personal. (Mendoza, 2021)

2.2 Enunciado/Definición del Problema

Honduras para el año 2021, no tiene un número exacto de la cantidad de trabajadoras y trabajadores domésticos que existen en el país, el último conteo registrado fue el del 2018 (Tablada, 2019); Son un rubro que no cuenta con una protección igualitaria en el Código de Trabajo y representa la fuente de sustento para muchas mujeres o niñas a nivel nacional.

Algo a tomar en cuenta es que muchas niñas laboran en dicho rubro puesto que es el primer trabajo al que pueden optar sin importar el cumplimiento de leyes y sin límites de edades, ya que no existe alguna legislación especial que regule a quienes brindan este servicio, agregando el desconocimiento de muchas de las normas vigentes sobre todo en cuanto a los derechos y deberes laborales de todo empleado. El trabajo infantil y adolescente doméstico en hogares de terceros, es considerado una de las formas de explotación más generalizada, pero a la vez menos difundida y conocida, por esta razón, todo esfuerzo que permite evidenciar el trabajo infantil y promover su erradicación debe tener la máxima divulgación posible. (Astorga, Cueva, Corea, & Isidoro, 2004)

En el Código de Trabajo no existe regulación en cuanto el Contrato por escrito para el trabajo doméstico entre las partes, sino que solamente un verbal según el art. 39 (Congreso Nacional de la República de Honduras, 1959, 15 julio) creando lagunas legales juntamente con los art. 40 y 149, esto conlleva a tanto incumplimiento de acuerdo a salarios, beneficios sociales, vacaciones y descanso, entre otras particularidades que ameritan un estudio exhaustivo, siendo que algunas de ellas son contrarias a tratados internacionales y evidencia una desactualización al contexto de nuestra era; además de esto, es válido hacer mención que este rubro está mayormente compuesto por mujeres, por lo que podría también tratarse de un tema de género.

Las trabajadoras domésticas históricamente constituyen un sector vulnerable desde muchos puntos de vista, siendo que puede considerarse que no existe condiciones de igualdad en relación a otros empleos; la desigualdad de género y discriminación hacia la mujer trabajadora sigue siendo un problema latente, vulnerando especialmente a las trabajadoras del hogar, donde se presenta nulidad de sus derechos legales como trabajadoras y situaciones de discriminación y maltrato. (Velázquez Narváez, Peña Cárdenas, & Ruíz Ramos, 2020)

No obstante, muchas veces ellas no son conscientes de esta situación. Por otro lado, la percepción que tienen con respecto al trato que reciben por parte de sus empleadores no se asocia directamente a las características contractuales de trabajo, sino al grado de libertad percibido para atender situaciones personales durante su jornada laboral. (Velázquez Narváez, Peña Cárdenas, & Ruíz Ramos, 2020)

En el marco legal, el trabajo doméstico es uno de los más desprovistos de normativa; los y las empleadas domésticas no cuentan con los beneficios sociales y regulaciones que gozan otro tipo de trabajadores; esta situación se agrava con las personas menores de edad ya que la actividad, al darse en el marco del ámbito privado, propicia la violación sistemática de derechos. Este escenario nos debe llamar a la reflexión y sobre todo a tomar medidas inmediatas que permitan garantizar su bien superior. (Oficina Internacional del Trabajo, 2004)

Por lo que es preciso un estudio que analice a fondo por medio de la metodología investigativa cada uno de los detalles antes descritos y que marque un antecedente con una visión de ser tomada en cuenta para generar las medidas necesarias para mejorar las condiciones existentes en nuestra legislación vigente y dichos trabajadores gocen de las mismas o similares condiciones laborales que los otros rubros, que ellas puedan contar con una ley que las proteja y que les pueda cumplir sus derechos sin vulnerar su integridad, contando con igualdad laboral y que quede atrás la discriminación de raza, religión color o educación entre el trabajador doméstico y la población.

2.3 Preguntas de Investigación

2.3.1 Pregunta general de investigación

¿Debe existir un régimen especial del trabajo doméstico remunerado enmarcado en el derecho comparado?

2.3.2 Preguntas específicas de investigación

- a. ¿Cuál es el avance en la ratificación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo en los diferentes países?
- b. ¿Cuáles son las diferencias en relación a leyes especiales para el rubro del trabajo doméstico remunerado entre Honduras y Costa Rica?
- c. ¿Cómo es la regulación sobre salarios, jornada laboral, pagos de horas extras, vacaciones, días de descanso o goce de días feriados y de fiesta nacional en el trabajo doméstico remunerado en Honduras y Costa Rica?

2.4 Justificación

En Honduras como casi toda América Latina, el trabajo doméstico ha representado la única oportunidad para las mujeres más excluidas del cerrado mercado laboral. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística para el año 2018 en Honduras había 134,087 personas dedicadas al trabajo doméstico; siendo 116,714 mujeres y 17,373 hombres; estos números evidencian lo que hace mucho tiempo se observa: que este tipo de trabajo lo realizan en su mayoría mujeres; sin embargo es alarmante ver la cantidad de niños y niñas registrados que asciende a 11,152 del total de trabajadores domésticos menores de 18 años; indicando esto un riesgo ya que este tipo de trabajo tiene los niveles más bajos de protección social y legal. (Tablada, 2019)

Honduras en su legislación contempla algunas normativas relacionadas al rubro del trabajo doméstico remunerado, siendo que algunas de ellas van en contra de tratados internacionales, o de algunas otras normativas nacionales, circunstancias laborales que se remontan a leyes de hace más de medio siglo que aún en la actualidad se encuentran vigentes, haciendo referencia al código laboral. Tal y como se ha dicho, el Trabajo Doméstico en Honduras se considera un “Trabajo sujeto a régimen especial”, y como tal está sujeto a ciertas regulaciones que hacen diferencias con el régimen general del resto de los trabajadores. (Astorga, Cueva, Corea, & Isidoro, 2004)

Dicha normativa regula circunstancias laborales de forma desigual en comparación a otros rubros, entre esas desigualdades están los horarios laborales que pueden extenderse hasta 16 horas laborales diarias tomando en cuenta las 2 horas de alimentación, sin remuneración por horas extras trabajadas, agregando que estos trabajos se llevan a cabo toda la semana, la mayor parte del tiempo. De igual forma deja algunos puntos importantes con una regulación ambigua, como lo es el caso de no existir una proporción máxima establecida del pago en especie y el pago en efectivo.

Detrás del rostro de estas mujeres y de las paredes de las casas en donde laboran, hay historias con las que se podrían escribir libros enteros que reflejarían lo complejo de identificar las condiciones de esclavitud y muchas veces de trata. Las mujeres adultas y adolescentes del

trabajo doméstico remunerado están sometidas a una esclavitud moderna que todo mundo conoce, pero que nadie se atreve a enfrentar. (Centro de Estudio para la Democracia, 2018).

Los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables; El Código de Trabajo desprotege a este sector de empleados; No cuentan con un salario mínimo ni con un horario establecido “esto dependerá del empleador”, estipula que en este rubro se puede dar para contratos verbales, siendo que esto podría prestarse para muchos inconvenientes para los trabajadores.

Un punto por el cual se debe hacer una modificación al Código de Trabajo, es porque dejamos desprotegido a este sector ya que este código fue creado en el año de 1959, en el cual se ganaron muchos beneficios para otros sectores, pero no para los empleados domésticos; ya que los tiempos han cambiado un claro ejemplo es que estos no cuentan con un seguro social médico obligatorio al que ellos puedan asistir en caso de una enfermedad, siendo que le mismo es de carácter voluntario para el patrono tal como lo dice el reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de los Trabajadores Domésticos en su artículo 5 inciso a. “El patrono de Trabajadores (as) Domésticos (as) puede afiliar voluntariamente a este régimen a sus trabajadores (as), inscribiendo, los (as) que tuviere a su servicio no mayor de sesenta años” (Instituto Hondureño de Seguridad Social, 2008)

En junio de 2011 se adoptó el Convenio OIT N.º 189 Sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y su recomendación (N.º 201). El Convenio entró en vigor en el 2013. El Convenio ha venido a ampliar el reconocimiento de estándares laborales de trabajo decente para el sector de las trabajadoras domésticas en cuestiones claves como el salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones y descansos remunerados, la protección de la maternidad, el acceso a la protección social y la protección de las trabajadoras domésticas migrantes. (Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres., 2016)

Honduras actualmente se encuentra entre el listado de países que aún no han ratificado el Convenio OIT N.º 189 Sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y su recomendación (N.º 201). Es responsabilidad del Estado hondureño poner fin a la histórica

exclusión legal y social del trabajo doméstico. A medida que las sociedades progresan, existe la obligación de responder tanto en las prácticas discriminatorias legales como en las sociales. La ratificación del Convenio 189 de la OIT es un paso importante y necesario hacia la equidad de género y de clase, el derecho al trabajo decente y crecimiento económico, reducción de las desigualdades y derecho a la educación cómo se obligan los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. (Criterio.hn, 2020)

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Comparar el régimen especial del trabajo doméstico remunerado en Honduras y Costa Rica relacionándolo con el convenio 189 de la OIT.

3.2 Objetivos Específicos

- a. Distinguir que países han ratificado el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.
- b. Comparar la existencia de régimen especial para el rubro del trabajo doméstico remunerado entre Honduras y Costa Rica.
- c. Contrastar la regulación sobre salarios, jornada laboral y pagos de horas extras, vacaciones, días de descanso o goce de días feriados y de fiesta nacional en el trabajo doméstico remunerado en Honduras y Costa Rica.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Antecedentes Históricos

Si bien en la antigüedad no existía una definición exacta de lo que era el trabajo doméstico, el Fuero de Valencia “leyes que regían la ciudad de Valencia, España” estableció que las personas domesticas eran: “Las esposas, siervos, hombres que ganan sueldo, sobrinos, discípulos, sacristanes y todos los hombres y mujeres que están en la compañía de alguno”. Desde el comienzo del siglo XX y en la actualidad, este es un término que ha cambiado al ya no establecer a la familia como un trabajador domestico sino solamente aquellas personas que brindan dicho servicio bajo un pago remunerado y concepto establecido en las leyes de cada país. (Márquez, 1959) (p. 8,12,13)

El trabajo doméstico proveniente de la palabra latina “domas”, que significa casa domicilio u hogar de una persona o familia, es uno de los trabajos que viene desde la antigüedad y ha existiendo a lo largo de las diferentes culturas y sociedades a nivel internacional; destacándose entre las culturas griegas, egipcias y romanas donde la esclavitud encuadraba el servicio doméstico no como trabajo sino como una obligación no remunerada, abasteciendo las necesidades de las clases altas y el cumplimiento de las labores diarias y desarrollándose para la edad media de igual manera, donde comienza la transición dejando el trabajo doméstico como esclavitud y conociéndose como un trabajo de servidumbre, sin contar con legislaciones que regularán sus derechos y contrayendo así el desbalance general entre clases y desigualdad por raza, religión o color. (Salguero Molina, 2018)

En la época moderna comenzó la transición del concepto de servidumbre o trabajo doméstico, para evitar la esclavitud y el maltrato de parte de la clase alta hacia la clase trabajadora a través del Convenio 189 de la OIT estableciéndolo en la Organización de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

4.2 Antecedentes Internacionales

En la búsqueda constante de que los derechos del trabajador doméstico sean respetados, la Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio 189 en el año 2011, buscó la regulación del salario mínimo por trabajo de igual valor, derecho a horas razonables de trabajo, derecho a educación, vacaciones o feriados pagados, estabilidad en el empleo y a las modalidades de contrato; ya que llegó a la conclusión de que “en su conjunto, la mayoría de trabajadores domésticos parecen estar sobrecargados de trabajo e insuficientemente remunerados y protegidos” (Pineda G. , 2019).

Actualmente 31 países miembros de la OIT han ratificado este Convenio 189 de la OIT, siendo de estos 16 países latinoamericanos, siendo el último de ellos México el 3 de julio del 2020 aunque el convenio entrará en vigor hasta el 3 de julio del 2021. Estos países están logrando garantizar entre ellos el derecho a un salario mínimo legal, pago de horas extraordinarias, limitación de la jornada laboral, protección contra el acoso sexual y al despido injustificado, inclusión en el seguro social y sobre todo igualdad ante la ley laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

A través de la historia se ha podido constatar que las mujeres latinoamericanas suelen ser continuamente víctimas de violencia laboral. “Las conductas abusivas de algunos empleadores y empleadoras se manifiestan en malos tratos y en la negación de sus derechos” (Velázquez Narváez, Peña Cárdenas, & Ruíz Ramos, 2020)

Por lo tanto, la violencia emerge desde dos vertientes que, aunque son independientes una de la otra, se relacionan estrechamente entre sí. Una se encuentra asociada a conductas agresivas contra la mujer trabajadora expresadas por maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual, generada principalmente por sus patrones o supervisores inmediatos; mientras que la otra es más sistematizada, ya que surge a partir de la falta de protección legal (o vigilancia de su cumplimiento) hacia sus derechos como trabajadoras, originando actos de discriminación y desigualdad laboral, manifestadas por jornadas laborales arbitrarias, falta de prestaciones sociales, salarios poco competitivos y amplia rotación. (Anguiano Orozco & Ortiz Magallón, 2013)

En América Latina la efectividad de los sistemas de protección social basados en esquemas contributivos de financiamiento, se ve restringida por las características de los mercados de trabajo de la región, que operan con altas tasas de desempleo y con proporciones significativas de la fuerza laboral en condiciones de informalidad, entre los cuales el trabajo doméstico es uno de ellos. (Claudia & Valenzuela, 2009).

En muchos países, el trabajo en el servicio doméstico se halla fuera del alcance de la legislación del trabajo, ya sea porque se excluye de manera expresa o porque el cumplimiento de la ley en la esfera privada del hogar es difícil de controlar. Por lo general, los empleadores no ven la necesidad de formalizar la relación con el personal del servicio doméstico. Esperan que, en el hogar, el intercambio de servicios se produzca por respeto, afecto o sentido del deber, y no sobre la base de una relación contractual. Así, habitualmente, la esfera privada se considera ajena a la lógica mercantilista del mercado de trabajo y a la vigilancia del Estado. (D'Souza, 2010)

A lo largo de su vida laboral, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes. Sólo se han logrado mejoras mínimas desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben colmarse en la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015. (Oficina Internacional del Trabajo, 2016)

La brecha de género en las tasas de empleo y de participación en la fuerza de trabajo apenas se ha reducido; Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres. (Oficina Internacional del Trabajo, 2016)

4.3 Antecedentes Nacionales

Las mujeres del mundo se encuentran en la encrucijada entre la participación en la producción económicamente remunerada –opcional para algunas y necesaria para la sobrevivencia para la gran mayoría– y el trabajo para garantizar la reproducción biológica y social de los miembros del hogar. Es la encrucijada entre la calle y la casa. En la primera, los espacios para ellas son todavía restringidos y discriminados. En la segunda, el trabajo es arduo, no reconocido, pero se acompaña de legitimidad social. (Campillo, 2000)

El 36.2 por ciento de las trabajadoras domésticas en Honduras ha sufrido algún tipo de violencia y abuso en su lugar de trabajo, uno de los primeros pasos para su revalorización y adecentamiento es la aprobación de la Ley de Trabajo Doméstico por el Congreso Nacional, algo que se espera por su aprobación desde hace cuatro años. (ConexiHon, 2019)

En Honduras en el 2015 y luego en 2018 se presentaron dos proyectos de ley para que las trabajadoras domésticas fueran reconocidos y lograran adquirir los derechos laborales, pero el primero de estos proyectos fue engavetado, mientras que el segundo, pese a que fue presentado por la presidenta de la Comisión de Equidad de Género, a la que se asignaría el dictamen de este proyecto, volvió a quedar en el olvido. El proyecto presentado en 2018 fue denominado “Ley del Trabajo Doméstico” y se basa prácticamente en el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que habla de condiciones laborales decentes para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; Este convenio no está ratificado en Honduras. (Mancía, 2019)

El trabajo doméstico se ha normalizado históricamente como un trabajo “inferior” basado en las relaciones de poder “Patrono-trabajadora” y como un asunto privado que no es responsabilidad del Estado. Sin embargo, la falta de regulación y protección a quienes realizan este trabajo sigue siendo una responsabilidad del Estado establecer que el trabajo doméstico es un trabajo claramente un sector laboral feminizado e históricamente discriminado. (Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras, 2018) Como lo establece la Constitución Art. 135 Las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador.

La situación para el trabajo doméstico remunerado en Honduras es precaria, especialmente en las mujeres, donde se han identificado «bajos salarios, casi inexistentes condiciones legales que les permita asegurar sus derechos laborales, jornadas extenuantes de trabajo que sobre pasan las 12 horas diarias y condiciones de violencia que muchas de ellas sufren. (Proceso Digital, 2020)

En Honduras un porcentaje alto de mujeres carece de un trabajo remunerado, y es el trabajo doméstico la ocupación principal. Trabajo que favorece que los roles «hombre-mujer» estén todavía más marcados, y en la sociedad hondureña esta distinción va seguida de una fuerte dependencia y subordinación. En ciudades importantes, es frecuente encontrar mujeres que trabajan para otros en condiciones de verdadera injusticia. En Honduras las “criadas como aún las suelen llamar”, realizan las tareas domésticas a cambio de subsistir. Permanecen todo el día en la casa, se ocupan de los niños, poseen su espacio físico separado del resto de la casa y tienen muy claro quién es el señor y la señora. (Domenech López, 1995)

Algunas de estas mujeres poseen su propia familia y tienen hijos a los que no ven. Aquellas «más afortunadas» poseen sus pequeños ahorros que mandan a sus familias, ahorros conseguidos o bien por un pequeño sueldo o, en la mayoría de los casos, por propinas y regalos de las familias. Sus familias suelen vivir en zonas rurales, y son las abuelas las que se ocupan de los niños que seguirán su misma suerte. Otras mujeres, menos afortunadas, (algunas, niñas todavía) no tienen familia ni donde ir. (Domenech López, 1995)

4.3.1 Seguridad Social en Honduras

En relación a la cobertura de la seguridad social para trabajo doméstico: De 163 países, al menos 70 países (43%) cuentan con ella, siendo que 8 de ellos la cobertura es voluntaria “No existe una obligación” entre estos países se encuentra Honduras. (Durán Valverde, 2016)

En Honduras en el año 2008 se aprobó el reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de los Trabajadores Domésticos, en donde en el artículo 5 inciso a) dice: “El patrono de Trabajadores (as) Domésticos (as) puede afiliar voluntariamente a este régimen a sus trabajadores (as), inscribiendo, los (as) que tuviere a su servicio no mayor de sesenta años” (Instituto Hondureño de Seguridad Social, 2008)

Aunque en el año 2008 se aprobó un decreto para que sus empleadores las inscribieran en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) de manera voluntaria, la Red de trabajadoras domésticas han hecho averiguaciones en el Distrito Central y hasta el 2019 solo dos compañeras fueron afiliadas a lo largo de todos esos años, es decir en aproximadamente una década, lo cual es lamentable por la indiferencia de los patronos a pesar de que el pago que exige la ley para que ellas gocen de seguridad social es de apenas 2,519 lempiras al año, aunque el servicio está limitado a la atención de consulta general y ginecología. (Pineda G. , 2019)

4.3.2 Salario en Honduras

En base a la ley de salario mínimo según artículo 2^a se establece que “El Salario Mínimo es irrenunciable, por tanto, no podrán pagarse sueldos o salarios inferiores a los que se fijen de acuerdo a esta Ley ni podrán ser disminuidos mediante contratación individual o colectiva u otro pacto cualquiera.” (Congreso Nacional de la República, 1971) pero esto no es englobado para el contrato del trabajador doméstico donde según el Código de Trabajo en el Artículo 153 nos dice que 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, pero no es establecido un porcentaje que establezca la división de pago en especies y dinero.

Esto conlleva que al no existir una obligación para el pago de salario mínimo establecido exista un desbalance para el trabajador doméstico en la compra de sus insumos básicos y así incumpliendo un derecho establecido en la Constitución en el art 128 numeral 5 “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo”, e Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviese regulado por un contrato o convención colectiva. (Congreso Nacional de la República de Honduras, 1982) pero que según lo expresado en la ley de salario mínimo en su artículo 48, expresa explícitamente que los trabajadores de oficio domésticos en habitaciones o residencias particulares, estarán sujetos a un régimen especial, “Régimen o Ley que aún no es establecida”.

Investigaciones preliminares en el año 2019, arrojan que una trabajadora doméstica con retiro y no retiro del hogar de trabajo, gana alrededor de 1,000 y 4,500 lempiras mensuales como máximo y una tercera modalidad en la que el trabajador domestico tiene varios trabajos gana 350 lempiras diarios. Esto nos lleva a observar el bajo índice de ingreso para un hogar donde no se cubriría ni la mitad de los gastos básicos.

4.3.3 Pago en especie en Honduras

El código del trabajo en su artículo 153 dicta: “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.” Pero la legislación no especifica más al respecto, no detalla porcentaje máximo de pago en especie en comparación con el pago en efectivo. Tampoco se detalla una tasación de cuanto es el valor que deberá considerarse como pago en habitación, alimentos o cualquier otro pago distinto al efectivo.

4.3.4 Descansos dentro de la jornada laboral en Honduras

El incumplimiento de horas laborales normales de trabajo para el trabajador domestico se ve trastocado desde el momento que el trabajador duerme dentro de la casa de su patrono como pago de salario en especies, ya que al encontrarse dentro del lugar de trabajo sus horas laborales se pueden aumentar a más de doce horas; muchas veces el patrono se orienta a través del artículo 323 del CT donde dice que el Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas, por tanto puede disponer del trabajador domestico a las horas que sean necesarias sin respetar las horas justas de trabajo.

En cuanto a los horarios actualmente nuestro Código del Trabajo en el artículo 154 solo especifica un descanso absoluto de diez horas diarias entre las cuales están incluidas 8 nocturnas para descanso y 2 horas en los tiempos de comida, es decir que deja abierta la opción para que un patrono de forma legal pueda hacer trabajar hasta un máximo de 14 horas diarias sin pago de horas extras.

En relación con las horas de descanso: de acuerdo a las entrevistas realizadas a jóvenes que realizan trabajos domésticos en el transcurso de esta investigación, es muy frecuente que los

horarios de descanso no sean respetados, debido a la utilización de la empleada en jornadas ilimitadas. Desgraciadamente, el mismo Código deja abierta la posibilidad de abuso por parte de los empleadores, al establecer una jornada de trabajo de hasta catorce horas diarias. Sobre este aspecto, es importante mencionar que el artículo 325 del Código del Trabajo, establece que los trabajadores domésticos, ya sea que se trate de labores en los centros urbanos como en el campo, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo. (Proyecto Prevención y Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil Doméstico en América Central y República Dominicana, 2004)

4.3.5 Trabajo doméstico remunerado de adolescentes en Honduras

Hablar del Trabajo Infantil doméstico en nuestro país, es hablar de una triste realidad aceptada por nuestra sociedad y de un fenómeno cuyas características eran, hasta hace poco, casi invisibles. (Proyecto Prevención y Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil Doméstico en América Central y República Dominicana, 2004)

En la práctica a nivel nacional es evidente que dentro del rubro del trabajo domestico remunerado existe una gran parte de adolescentes que desempeñan este trabajo, pero ¿Cómo regula la ley este trabajo de menores dentro del rubro?

En el marco legal, el trabajo doméstico es uno de los más desprovistos de normativa; los y las empleadas domésticas no cuentan con los beneficios sociales y regulaciones que gozan otro tipo de trabajadores; esta situación se agrava con las personas menores de edad ya que la actividad, al darse en el marco del ámbito privado, propicia la violación sistemática de derechos. (Proyecto Prevención y Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil Doméstico en América Central y República Dominicana, 2004)

Con la adopción por unanimidad de la Convención sobre los Derechos del Niño por la Asamblea General de Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, se parte de una nueva visión del niño y la niña como sujetos de derechos y surge el paradigma de la protección integral, el cual puede ser

definido como “el conjunto de medidas encaminadas a proteger a los niños individualmente considerados y los derechos resultantes de las relaciones que mantengan entre sí y con los adultos”, el cual se basa además en el principio del interés superior del niño que ya había considerado la Declaración de los Derechos del Niño de 1959.

Sin duda alguna, la suscripción de la Convención sobre los Derechos del Niño (Ley de la República de Honduras desde el 10 de octubre de 1990), la promulgación del Código de la Niñez y de la Adolescencia (Decreto 73-96) y la firma de Convenios internacionales como el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (1980) y el Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, han fortalecido en nuestro país la protección normativa de la niñez en materia de trabajo infantil.

No obstante, las cifras de niños que trabajan son preocupantes. De acuerdo a los datos arrojados por la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples de septiembre de 2002, elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), del total de la población económicamente activa (PEA) que asciende a 2,444,807 personas, el 15.7% son menores de 18 años (384,098), y de ellos/as, casi el 30% son niños y niñas con 14 años de edad o menos (112,766 personas, siendo un 4.5% personas menores de 12 años, es decir, 17,090). Del total de personas menores de 18 años que son económicamente activas, casi 24% son del sexo femenino (91,078 personas). De estas, el 29% (26,497) son niñas de 14 años o menos (un 4.9% con menos de 12 años). (Proyecto Prevención y Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil Doméstico en América Central y República Dominicana, 2004)

El trabajo infantil doméstico realizado por niñas/os que tienen menos de 14 años de edad: este está prohibido por el Código de la Niñez y de la Adolescencia (art. 120) y por la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 32).

El trabajo infantil doméstico realizado por niños/as de 14 años hasta antes de cumplir 16 años: este puede llevarse a cabo, siempre y cuando sea autorizado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud de los padres del niño o su representante legal, siempre y cuando no

sufra perjuicio aparente físico, moral o educativo, según el Código de la Niñez y de la Adolescencia (art.119).

El trabajo infantil doméstico desarrollado por niños de 16 años y hasta antes de cumplir 18 años, quienes aún y cuando tengan libertad de contratar en materia laboral, siempre se encuentran protegidos por el Código de la Niñez y de la Adolescencia, en vista del carácter especial de esta normativa (art. 1º) y deben obtener habilitación legal para el trabajo, previa autorización de la STSS (art. 1 del Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras).

4.3.6 Derechos adquiridos en Honduras

Los trabajadores domésticos también tendrán derecho a vacaciones remuneradas como todos los trabajadores, según lo regula el Código del Trabajo en el artículo 156 y en el 158 estipula que 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.

El artículo 160 del mismo cuerpo legal nos dice que: 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 personas de la casa, o de conato para inducirlo a un hecho criminal o inmoral. También tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo, 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.

Algo de suma importancia “en caso que en la práctica se cumpliera con el pago de preavisos e indemnizaciones, aunque muchas veces se vuelve algo utópico” el Código del Trabajo nos dicta en el artículo 161 que los preavisos e indemnizaciones a que tenga derecho el

trabajador doméstico se pagarán tomando en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba. Esto es algo a tomar en cuenta puesto que no se toma en cuenta el monto equivalente al pago en especie.

Para entender un poco más lo irregular de esta normativa podríamos citar un ejemplo: Lourdes María es Trabajadora doméstica remunerada, según la ley el salario mínimo del rubro sería 8,000 lempiras (una suposición puesto que como antes hemos mencionado no existe ningún salario mínimo establecido para el rubro), su patrono le dice que le cumplirá con dicho salario mínimo pero que 6,000 lempiras se los dará en concepto de pago en especie, dividido de la siguiente manera: vivienda “2,000 lempiras por dormir en casa”, en concepto de alimentación “3,000 lempiras por comer los 3 tiempos” y 1,000 lempiras por concepto de artículos de cuidado e higiene personal. Los otros 2,000 lempiras restantes si se los dará en efectivo una vez al mes. Luego de mucho tiempo de trabajo el patrono decide despedirle y pagarle el preaviso respectivo, pero este solo sería tazado en base a 2,000 lempiras y no en base a 8,000 puesto que para su cálculo la ley solo toma en cuenta el pago en efectivo y no el total de la suma de efectivo y especie.

4.3.7 Comparación del régimen de Trabajo General con el régimen especial para el Trabajo Doméstico en Honduras

A pesar de múltiples avances y de que el trabajo o servicio doméstico se encuentre regulado en ciertas leyes de Honduras como ser en el Código de trabajo donde nos expresa en su art 150 que los “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.”, aun así, no existe una ley en específico como lo hemos expresado antes que proteja sus derechos laborales. Ejemplo de ello podemos comparar según lo establecido en leyes hondureñas el desbalance que existe entre un régimen laboral general y un régimen de trabajo doméstico entre los cuales se manifiesta:

<u>Régimen Trabajo General</u>	<u>Régimen Domestico</u>
<ul style="list-style-type: none"> -Descanso absoluto entre jornadas de por lo menos 10 horas. -1 día de descanso remunerado por cada 6 días de trabajo, preferentemente domingo. -Descanso Remunerado en los días feriados -Inscripción al seguro social obligatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> -Durante la jornada, descanso de dos horas para las comidas. -Descanso absoluto entre jornadas de por lo menos 8 horas, que serán nocturnas y continuas. -En días feriado, un descanso adicional de 6 horas. -1 día de descanso remunerado por cada 6 días de trabajo. -Inscripción al seguro social opcional al patrono.

(Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres., 2016) (Congreso Nacional de la República de Honduras, 1959, 15 julio)

4.3.8 Discriminación dentro del rubro del Trabajo Domestico Remunerado en Honduras

Incluyendo además de la falta de regulación de salarios, horas extras trabajadas y leyes que protejan al empleado doméstico y sus derechos, vemos una desigualdad en base a genero desvalorizando el trabajo de la mujer en el ámbito laboral; El informe indica que el trabajo remunerado de mujeres en casa "es subvalorado, contrario al caso de los hombres, que gozan de mejores condiciones laborales, muchos de ellos con contratos, seguro social y hasta salario mínimo". (Service, 2020).

En un estudio realizado por la EFE News Service de Madrid enfatizo la autora Ana Ortega "Honduras se ha insertado a la economía competitiva y globalizada a cambio de precarizar la vida de las mujeres, ofrecer salarios bajos y en general, contrataciones precarias. El trabajo doméstico es considerado por el Estado como no productivo porque no genera ganancia y por tanto no lo contabiliza y la sociedad lo estigmatiza" (Ortega, 2020)"

«El mismo código del trabajo discrimina. Excluye a las trabajadoras domésticas y solo beneficia a las personas que son contratadas por empresas. Por ejemplo, si nos vamos a la

historia del Código del Trabajo, éste aparece en 1956 y viene por un proceso social en 1954 por las compañías bananeras. El código se crea para un grupo de trabajadores de empresas, pero no para las personas que trabajan para terceros como un servicio personal y no a una institución». (Mancia, 2019)

La mayoría de los empleados domésticos no conocen sus derechos y trabajan muy pocos con contratos por escrito, en una gran parte lo realizan en base en contratos verbales, que los colocan en una situación de vulnerabilidad frente a sus empleadores pues les dificulta hacer valer los pocos derechos que se les son reconocidos y los acuerdos sobre los que iniciaron la relación laboral en primer momento.

Y aunque se encuentre regulado el permiso de estudio para el trabajador domestico en el Código de Trabajo, este no siempre es respetado e incluso con las horas extensas que se les son interpuestas no existe la opción de estudio para ellos, volviéndolos así desconocedores del saber y vulnerables en el conocimiento de sus derechos como personas y empleados; lo que los lleva a nunca superarse profesionalmente y siempre depender del TDR.

En la actualidad en Honduras existe la Red de Trabajadoras Domésticas un grupo de mujeres que están en la lucha constante de poder hacer valer sus derechos y que pueda ser reconocido el TDR como un trabajo, que ya no exista la desigualdad de género, que puedan gozar de salarios dignos y que el trato como personas sea razonable en el respeto de sus derechos como humanos y trabajadores. Existe un sin números de niñas menores de edad que al ser de zonas rurales y de bajo recursos sin educación su única opción de trabajo es el de ser empleada doméstica, llegando a sufrir malos tratos incluso hasta acoso laboral.

De igual manera la búsqueda de ser escuchadas por el Estado de Honduras y que pueda llegar a ser politizado el trabajo doméstico remunerado, nos lleva a que puedan tener un reconocimiento social y legal no solo por el gobierno sino también por una sociedad que les discrimina, que pueda existir como la misma Constitución y Código de Trabajo lo establece una Ley Especial bajo la cual puedan estar regidas y bajo el cual puedan tener un trabajo digno y horas laborales razonables.

«Por eso las trabajadoras domésticas le apuestan al Convenio 189 de la OIT, que sí es un código para ellas como trabajadoras domésticas remuneradas». (Mancía, 2019). Dicho Convenio cuenta con 27 artículos y tiene por objetivo garantizar condiciones laborales decentes para las trabajadoras y trabajadores domésticos. Aunque Honduras es uno de los países que no ha optado por la ratificación de este convenio, la Red de Trabajadoras Domésticas está en Pro de que esta ratificación se pueda realizar en beneficio de todo el gremio de trabajadores domésticos hondureños, al no existir aún una Ley Especial establecida por el Congreso que proteja sus derechos y deberes.

La mejora de las condiciones en el sector del trabajo doméstico se percibe a menudo como inalcanzable: ¿cómo pueden los empleadores pagar a los trabajadores domésticos el salario mínimo, y mucho menos las prestaciones de la seguridad social? ¿Cómo pueden vigilarse las condiciones si se prohíbe a los inspectores de trabajo entrar en el hogar privado? Sin embargo, cada vez más sindicatos, gobiernos y empleadores están adoptando medidas para que las protecciones laborales y sociales sean una realidad para los trabajadores domésticos. Los siguientes recursos comparten las lecciones aprendidas de sus experiencias.

4.3.9 Inspección Laboral del Trabajo Doméstico Remunerado en Honduras

Es importante recalcar que existe una ley llamada “Ley de Inspección Laboral” la cual según su artículo numero 1 tiene por objeto regular el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social; y deducir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción, incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales y normas relacionadas con las precitadas materias en los centros de trabajo. (Congreso Nacional de la República, 2017). Pero objetivos que nos son cumplidos para el trabajador doméstico.

En realidad, el lugar de trabajo del servicio doméstico son centros laborales que no son inspeccionados, lo que lleva al incumplimiento de derechos laborales como esta recalcado para

muchos de estos trabajadores que por desconocimiento no pueden exigir el bienestar laboral para ellos y sin ninguna inspección están a la zozobra del buen o mal actuar del patrono.

El trabajo doméstico, aunque se encuentre regulado en parte por el Código del Trabajo y la Constitución de Honduras, aun así, existen lagunas legales que necesitan ser aclaradas para que el trabajador domestico pueda gozar de la igualdad laboral como un empleado del rubro general; incluso la misma Constitución establece que el empleado debe ganar su salario en parte igual que su trabajo; mismo que no se ha sido establecido como un salario mínimo base para el trabajo que realizan.

4.4 Diseño de Leyes Laborales

Dado que una gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, la reforma de la legislación laboral para hacer frente a los déficits de trabajo decente en este sector debe orientarse en particular a los problemas y difíciles condiciones con las que se ven confrontadas las trabajadoras domésticas. Entre los ámbitos que requieren especial atención están la protección contra el abuso, el acoso y la violencia; la discriminación salarial por motivos de género; la protección de la maternidad; y las medidas para potenciar el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013)

En la mayoría de los países dentro de los cuales se encuentra Honduras, los empleadores de los trabajadores domésticos son miembros de las familias, por lo que están menos acostumbrados a tratar con leyes y regulaciones que otros empleadores. Así pues, en la medida de lo posible deberían redactarse disposiciones fáciles de comprender y complementarlas con leyes y estrategias para su comunicación y difusión. Estas medidas también redundarán en beneficio de los trabajadores.

4.5 Consideraciones Preliminares para el diseño de leyes laborales

4.5.1 Pasos necesarios para materializar el proceso de reformas

Cuando se contempla adoptar medidas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores domésticos a través de la legislación laboral, se deberían examinar detenidamente los distintos pasos necesarios para materializar el proceso de reformas.

- En primer lugar, es necesario analizar el sector del trabajo doméstico en el país de que se trate para tener una visión clara de su magnitud, las características de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, y los patrones y modalidades en el desempeño de esta actividad (por ejemplo, vivir en el domicilio del empleador o en otro sitio).
- En segundo lugar, es preciso estudiar la legislación nacional en vigor para determinar cuáles son las disposiciones jurídicas que quizás sean ya aplicables a los trabajadores domésticos.

4.5.2 Iniciativa reguladora

A la vista de las condiciones reales de los trabajadores domésticos y de los ámbitos en los que se ha detectado la necesidad de mayor protección, puede entonces prepararse una iniciativa reguladora sobre la base de objetivos de política definidos. Para lograr la protección jurídica de los trabajadores domésticos pueden utilizarse diversos instrumentos normativos entre ellos La Constitución, Código de Trabajo de Honduras y Convenio 189 de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo, 2013)

4.5.3 Factores en los que debe basarse las disposiciones para el trabajo doméstico remunerado

Las definiciones y disposiciones jurídicas que delimitan el ámbito de aplicación de la legislación destinada a los trabajadores domésticos, o a ciertas categorías de estos trabajadores, pueden ser más o menos detalladas dependiendo del marco reglamentario específico. Al definir trabajo doméstico, trabajadores domésticos o relación de empleo en el trabajo doméstico, las disposiciones pueden basarse en diversos factores como los siguientes:

- lugar donde se realiza el trabajo (el hogar) o beneficiarios de los servicios prestados (miembros del hogar);
- naturaleza y tipo de tareas (descritas de forma general o mediante una lista ilustrativa de tareas u ocupaciones);
- carácter no lucrativo del trabajo doméstico (es decir, no genera beneficios directos para el hogar que lo contrata);
- tipo de empleador (personas u organizaciones);
- elementos que clarifiquen la existencia de la relación de empleo y cuáles son las partes que intervienen en ella; y
- cláusulas que excluyan determinadas formas de trabajo doméstico, cuando éstas estén reguladas por diferentes leyes y reglamentos. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013)

4.6 Proyecto de Ley del Trabajo Domestico del 2018 en Honduras

Los elementos antes mencionados podrían decirse que los cumple la Ley que fue presentada ante el Congreso Nacional de Honduras en beneficio de los trabajadores domésticos en el año 2018, pero no ha sido ratificada y que establece en su **ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN**. La presente Ley regirá en todo el territorio nacional, las relaciones laborales entre las trabajadoras y los trabajadores y los empleadores por el trabajo doméstico que desempeñen en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no represente para el empleador o empleadora, lucro o beneficio económico directo, cualquiera que fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados las trabajadoras y los trabajadores para tales labores. (Ejecutivo, 2018)

1- La legislación laboral puede contribuir de forma notable a que los trabajadores domésticos pasen de trabajar en una situación laboral informal y a menudo incierta, a tener una relación de trabajo formalizada. Un contrato de trabajo escrito se considera un paso significativo en este sentido. Además de promover los contratos escritos o las condiciones de empleo, también es importante tomar medidas para asegurar que el trabajador doméstico comprenda estos textos.

Es importante recalcar que debe ser definido que tipo de contrato estará cumpliendo el trabajador domestico ya sea con dormida dentro del hogar, si será trabajo permanente o estará cumpliendo solamente con ciertas funciones por horas, para que el salario sea de acuerdo a sus labores.

2- Los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables a las violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo, debido a los vínculos históricos que existen entre el trabajo doméstico y la esclavitud y otras formas de servidumbre, los patrones persistentes de discriminación por motivos de sexo, etnia y origen social, entre otros, y el hecho de que el trabajo doméstico es una actividad que a menudo se lleva a cabo de manera informal. Es fundamental instaurar medidas legislativas que aseguren el respeto y la plena realización de los principios y derechos fundamentales en el contexto del trabajo doméstico, para que estos trabajadores puedan ejercer sus derechos y se les garanticen condiciones de trabajo decente. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013). Además de fijar una edad mínima de admisión al trabajo o al empleo en el servicio doméstico es una medida reguladora fundamental para acabar con el trabajo infantil en este sector. De hecho, es posible que muchas leyes existentes contra el trabajo infantil todavía no abarquen el trabajo doméstico.

3- Regular las “horas normales de trabajo” fijando límites diarios y semanales para las horas trabajadas es un método importante y ampliamente reconocido para garantizar que los trabajadores en cuestión disfruten de ese derecho. El concepto de “horas normales de trabajo” se refiere al número máximo de horas de trabajo durante un período de tiempo determinado, por encima del cual rigen las normas relativas a las horas extraordinarias. De igual manera que sea estipulado las horas laborales extraordinarias y horas de descanso de una manera justa.

4- La existencia de una legislación relativa a los salarios mínimos y a la protección de los salarios puede contribuir de forma considerable a promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico. El Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 contienen orientaciones específicas sobre estos temas, y complementan otras normas internacionales del trabajo pertinentes en materia de fijación de los salarios mínimos, protección de los salarios y la verificación de los pagos en especies.

5- Las disposiciones legislativas pueden requerir que los empleadores mantengan registros sobre el personal del trabajo doméstico y de los jóvenes trabajadores domésticos y/o notifiquen su empleo a las autoridades reguladoras competentes a fin de que éstas efectúen un seguimiento de los niños ocupados en actividades laborales domésticas. Y así tener un mejor control del personal del TDR. (Oficina Internacional del Trabajo, 2013)

Cabe mencionar como decía Víctor Pauchet, “Que el trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento”; poder mantener un rubro de trabajo con igualdad laboral brindara y aumentara un beneficio no solo a la sociedad sino a un país completo, la búsqueda y ratificación de leyes o convenio es para el bien, de un grupo que es el sustento y ayuda de muchos.

4.7 El Trabajo Doméstico Remunerado en Costa Rica

La presidenta de Costa Rica, Laura Chinchilla, ratificó el 22 de octubre del 2013 el convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre "Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos". "Se establece que las trabajadoras y los trabajadores domésticos podrán tener los mismos derechos básicos de otros trabajadores, horarios de trabajos razonables, un descanso semanal de al menos 24 horas continuas, libertad sindical y la negociación de convención colectiva", afirmó Segura en una conferencia de prensa. De acuerdo con la presidenta Chinchilla, la firma de este convenio se convierte en un complemento para la legislación local que ya regulaba la actividad en ocho artículos del Código de Trabajo que hablan sobre "trabajo doméstico remunerado", Chinchilla destacó que el convenio de la OIT es una "herramienta importante" para obligar a los patronos a que cumplan con sus obligaciones y con la protección de los derechos de los trabajadores. Para garantizar el cumplimiento del convenio y del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo dispondrá de aproximadamente 100 inspectores en todo el país en conjunto con la Caja Costarricense de Seguro Social. (EFE NEWS, 2013).

Entre las disposiciones establecidas en el proyecto aprobado en segunda lectura se encuentran: la protección contra todas las formas de abuso, acoso y violencia; el derecho a un periodo de descanso semanal de al menos 24 horas; el acceso a información sobre los términos por los cuales se hará el contrato de trabajo, el derecho al goce de un trabajo seguro y un

ambiente saludable, la posibilidad de decidir si se reside o no en el hogar de trabajo; el acceso efectivo a los tribunales o mecanismo de denuncia, entre otros aspectos.

Cabe señalar que en este país ya la legislación contempla varios de los derechos contenidos en la normativa internacional, pero con la ratificación del convenio no solo se garantizarían a futuro la permanencia de esos derechos, sino que además podría buscarse mejoras en aspectos como, por ejemplo, la estimación salarial. (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

La Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decreto para el dos de Julio del 2019 la Reforma del Capítulo octavo del Título Segundo del Código de Trabajo Costarricense sobre la Ley del Trabajo Doméstico Remunerado dentro de los cuales se establece:

4.7.1 Seguridad Social en Costa Rica

Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social “artículo 104”.

4.7.2 Salario en Costa Rica

En relación al salario en el artículo 105 dicta lo siguiente: **a)** Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. **b)** Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

En Costa Rica el salario establecido para el trabajo doméstico es inferior al mínimo que es el que se corresponde con el técnico no calificado, con una diferencia salarial del 41%; lo cual podría significar una clara discriminación salarial para las personas que trabajan en los hogares, en su mayoría mujeres. Ante esta situación el Consejo Nacional de Salarios ha tomado la resolución CNS-RG-2-2019, la cual comenzó a regir a partir de 01 enero 2020, y a la letra indica

lo siguiente: De conformidad con las consideraciones de hecho y derecho expuestas, así como de las potestades concedidas por ley al Consejo Nacional de Salarios, realizar un proceso de eliminación de la brecha salarial, entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada, que se realizará en los siguientes términos: a) La eliminación de la brecha salarial se realizará en un plazo de 15 años, mediante 15 ajustes adicionales al renglón del Servicio Doméstico, un ajuste por año, iniciando la aplicación de los incrementos en el año 2020 y culminando en el año 2034. b) Se otorgará al salario mínimo del Servicio Doméstico un incremento anual de 2.33962% (porcentaje con cinco decimales), de forma adicional al incremento definido por la aplicación de la fórmula de ajuste general de los salarios mínimos. (Segura, 2020)

4.7.3 Pago en especie en Costa Rica

Debe pagarse en dinero efectivo y no puede ser inferior al salario mínimo establecido por ley. Por salario en especie se entiende lo que reciba la persona trabajadora o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato. La persona empleadora y la persona trabajadora pueden convenir el porcentaje del valor del salario en especie, de lo contrario este porcentaje se estimará en un 50% del salario que perciba en dinero la persona trabajadora.

En caso de que la persona trabajadora reciba alojamiento y alimentación, estos componentes se considerarán salario en especie; cuyo valor puede pactarse entre las partes. Cuando no se haya pactado desde el inicio del contrato tendrá un valor equivalente al 50% del salario que se le pague en dinero efectivo.

Tanto el salario en efectivo como el salario en especie deben tomarse en cuenta para el cálculo de otros derechos, tales como: aguinaldo, vacaciones, feriados y prestaciones legales (preaviso y auxilio de cesantía).

4.7.4 Descansos dentro de la jornada laboral en Costa Rica

En una jornada de ocho horas tendrá, como mínimo, derecho a una hora de descanso, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas.

Además, tienen derecho a un día completo por concepto de descanso semanal, el cual será fijado de común acuerdo entre las partes (persona trabajadora y persona empleadora), pero por lo menos dos veces al mes ese descanso será el día domingo.

4.7.5 Trabajo doméstico remunerado de adolescentes en Costa Rica

No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado. Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se registrarán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales. “artículo 108” (Procuraduría General de la República, 2019)

4.7.6 Derechos adquiridos en Costa Rica

Del salario que reciben mensualmente, se les deben rebajar las cuotas que indica la Ley: el % vigente de la Caja Costarricense de Seguro Social (Seguros de Salud y de Invalidez, Vejez y Muerte) y el % para el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Todas las personas trabajadoras domésticas, aunque laboren por horas o por día, tienen derecho al pago de vacaciones, aguinaldo, días feriados, descansos semanales, horas extras, seguro social y seguro de riesgos del trabajo, así como también, el pago de preaviso y cesantía cuando corresponda.

En el caso de quienes trabajan por día o por hora, estos derechos se calcularán proporcionalmente al tiempo que laboran. Además, es permitido que laboren horas extras pero un máximo de cuatro horas por día, o hasta completar doce horas sumando la jornada ordinaria y la extraordinaria. Estas horas extras no pueden ser permanentes. En todo caso, las horas extras se deben pagar a tiempo y medio y en el próximo pago del salario. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica)

4.8 Convenios y tratados Internacionales

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que la recomendación correspondiente complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún convenio. (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

Las normas internacionales del trabajo son preparadas por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Una vez adoptadas las normas, se requiere que, en virtud del párrafo 6) del Artículo 19 la Constitución de la OIT, los Estados Miembros las sometan a la autoridad nacional competente (normalmente el Parlamento) para su examen. “En el caso de Honduras sería por el Congreso Nacional de la República” (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y a enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Si fuera necesario, la Oficina proporcionará asistencia técnica. Por otra parte, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra el Estado que no haya observado las disposiciones del convenio que haya ratificado. (Organización Internacional del Trabajo, 2021)

V. METODOLOGÍA/PROCESO

5.1 Enfoque y Métodos

Enfoque de investigación: Cualitativo.

Diseño de investigación: No experimental.

Alcance de la investigación: Comparativo, descriptivo.

Corte de la investigación: Retrospectivo.

Marco Contextual: Normativas sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de Honduras y algunos países de la región.

5.2 Población y Muestra

No aplica.

5.3 Unidad de análisis y respuesta

No aplica.

5.4 Técnicas e instrumentos aplicados

No aplica.

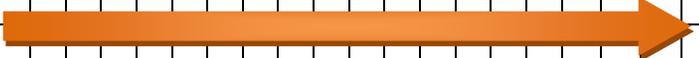
5.5 Fuentes de información

Se realizó una revisión sistemática de documentos de sociedades científicas, legales y jurídicas, además de utilizar las normativas vigentes en el contexto nacional e internacional y recursos de fuentes locales como periódicos.

Criterios de inclusión y exclusión: En la búsqueda de literatura se incluyó todo tipo de documento aportados por las diferentes sociedades, asociaciones profesionales u organismos internacionales de credibilidad y conocimiento público que hicieran referencia a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El principal criterio de exclusión fueron las fuentes que no incluyeran información sobre el origen de sus datos.

5.6 Cronología de trabajo

Centro Universitario Tecnológico CEUTEC

No.	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
1.	Definición del tema							
2.	Planteamiento del problema							
3.	Elaboración del marco teórico							
4.	Operacionalización de variables							
5.	Diseño metodológico							
6.	Diseño de instrumentos							
7.	Recopilación de datos							
8.	Tabulación y procesamiento de datos							
9.	Análisis de la información							
10.	Redacción del informe inicial							
11.	Revisión del borrador del informe							
12.	Impresión y presentación del Informe final							
13.	Evaluación del informe por Lectores de tesis.							 

Nota Autoría Propia: Amílcar Mejía; Suyapa Turcios

VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS O DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO

Actualmente 31 países miembros de la Organización Internacional de Trabajo han ratificado este Convenio 189 de la OIT, siendo de estos 16 países latinoamericanos. Estos países están logrando garantizar entre ellos el derecho a un salario mínimo legal, pago de horas extraordinarias, limitación de la jornada laboral, protección contra el acoso sexual y al despido injustificado, inclusión en el seguro social y sobre todo igualdad ante la ley laboral.

Países de Latinoamérica que han ratificado el Convenio 189 de la OIT	Fecha de Ratificación	Estado de vigencia
Argentina	2014, marzo 24	Vigente
Bolivia	2013, abril 15	Vigente
Brasil	2018, enero 31	Vigente
Chile	2015, junio 10	Vigente
Colombia	2014, mayo 09	Vigente
Costa Rica	2014, enero 20	Vigente
Ecuador	2013, diciembre 18	Vigente
Granada	2018, noviembre 12	Vigente
Guyana	2013, agosto 09	Vigente
Jamaica	2016, octubre 11	Vigente
México	2020, julio 03	Entra en vigencia el 03 de julio del 2021.
Nicaragua	2013, enero 10	Vigente
Panamá	2015, junio 11	Vigente
Paraguay	2013, mayo 07	Vigente
Perú	2018, noviembre 26	Vigente
República Dominicana	2015, mayo 15	Vigente
Uruguay	2012, junio 14	Vigente

Tabla 1 Países de Latinoamérica que han ratificado el Convenio 189 de la OIT hasta el 2021. Autoría propia con fuente bibliográfica: (NORMLEX Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo, 2021)

En la actualidad Honduras no ha ratificado el convenio 189 de la OIT, a pesar que en el 2015 y luego en 2018 fueron presentaron por parte de la Comisión de Equidad de Género y la Red de Trabajadoras Domésticas dos proyectos de ley, denominado “Ley del Trabajo Doméstico” el cual esta basados en dicho convenio.

La Organización Internacional del Trabajo ha aconsejado que exista organización y negociaciones colectivas por parte de los miembros de este rubro, siendo que en Honduras se ha formado una red de trabajadoras domésticas remuneradas que han comenzado una lucha, con el objetivo de impulsar y fortalecer una organización que vele y exija mejores condiciones

laborales además de una ley especial que les proteja, defina mejor sus labores y declare sus derechos poniendo fin a la discriminación, con actualización de leyes para el trabajo doméstico.

Las trabajadoras domésticas de Honduras están buscando que el Estado ratifique el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo “OIT” lo cual desde muchos puntos de vista es algo que debería llevarse a cabo para poder poner un alto a ciertas falencias y vacíos con los que se cuenta en la actual legislación nacional respecto al trabajo doméstico.

Con respecto a la investigación realizada de la legislación vigente y la realidad nacional de Honduras y de Costa Rica, se obtuvo mucha información que contrasta mucho entre un país y otro, siendo que a continuación se detallan brevemente por medio de una tabla comparativa.

PARAMETRO	HONDURAS	COSTA RICA
Ratificación del Convenio 189 de la OIT	No ha sido ratificado.	En octubre del año 2013 el convenio fue aprobado y el 20 de enero del 2014 ratificado.
Contrato por Escrito	Condiciones de trabajo, así como las labores específicas a realizar podrán realizarse además de contrato por escrito a través de contrato verbal art 39 CT, creando confusiones a futuro de las estipulaciones del contrato.	Condiciones de trabajo, así como las labores específicas a realizar deben estipularse en contrato de trabajo por escrito art 101 CT brindándole seguridad laboral al trabajador.
Salario Mínimo	No definido en Código de Trabajo ni en Ley de Salario mínimo.	Salario mínimo establecido en Artículo 105 del CT y en el Consejo Nacional de Salarios.
Proporción del pago en especie	Establecido en Art 153 CT, sin mencionar cual es el porcentaje.	Establecido en Art 166 CT, será del 50% sino se determinó en contrato.
Jornada Laboral “horario”	No se establece en Código de Trabajo las horas adecuadas de trabajo.	Art 105 inciso b. con horario igualitario y no mayor de 48 horas semanales en jornada diurna y 36 horas semanales en jornada nocturna.
Pago de horas extras	No hay pago por horas extraordinarias de trabajo.	Se establece en Art 139 CT, serán remuneradas con el 50% mas del salario mínimo.
Día de descanso en la semana	Un día de descanso por cada seis de trabajo según art 154 CT.	Un día de descanso a la semana fijado de común acuerdo y por lo menos dos veces al mes el día de descanso será domingo según art 105 CT inciso c.
Goce de feriados y de fiesta nacional	No se les aplicara las disposiciones sobre días de	Gozaran de días feriado y por lo tanto de pago obligatorio art 148

	descanso, feriados o fiesta nacional y no serán remunerados por las horas extraordinarias de trabajo según art.154 CT	CT con prohibición a los patronos de ocupar a sus trabajadores durante los días feriados art. 149 CT
Vacaciones	Art 156 CT derecho a vacaciones remuneradas.	Art 105 inciso c, derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas
Seguro Social (Seguro de Salud y de Invalidez, Vejez y Muerte)	A disposición del patrono si ingresara al TDR al Seguro Social.	Los empleadores de los TDR estarán obligados a garantizar la seguridad social Art 104 CT.
Periodo de prueba	El periodo de prueba de los trabajadores domésticos será de los primero quince (15) días de trabajo según artículos 50, 158 del CT.	El período de prueba en TDR será de tres meses, durante los cuales, sin responsabilidad, ambas partes podrán ponerle fin a la relación laboral art 102 CT.
Regulación del trabajo adolescente	No hay protección al TDR para el adolescente o menor de edad, aunque se encuentre estipulado en el art 127 del CT este no abarca al TDR.	No se podrán contratar personas menores de 15 años para el TDR según lo establecido en el Código de la niñez y la adolescencia, así como en la Convención de los Derechos del Niño; las personas de 15 a 17 años se regirán por el Régimen de protección especial al trabajador adolescente, Asimismo, se regirán por los Convenios 182, 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica, Art 108.

Tabla 2 Comparación entre Código de Trabajo Hondureño y Código de Trabajo Costarricense en beneficio de los trabajadores domésticos remunerados.

VII. CONCLUSIONES

La Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio 189 en el año 2011, buscó la regulación del salario mínimo por trabajo de igual valor, derecho a horas razonables de trabajo, derecho a educación, vacaciones o feriados pagados, estabilidad en el empleo y a las modalidades de contrato puesto que la mayoría de trabajadores domésticos suelen estar sobrecargadas de trabajo e insuficientemente remunerados y protegidos.

El Convenio 189 (2011) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos es la primera norma internacional vinculante destinada a mejorar las condiciones de vida de las personas empleadas en trabajo doméstico en el mundo, y establece que éstas tienen los mismos derechos básicos que otros trabajadores, que tienen derecho a jornadas de trabajo razonables y descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, a información clara sobre las condiciones de empleo, a la cobertura básica de seguridad social, y al respeto de los derechos laborales fundamentales.

En relación a la ratificación de este convenio encontramos que hasta la actualidad en Centro América solo los países de Costa Rica, Panamá y Nicaragua lo han ratificado, pero que si bien en Honduras aún no se ha hecho dicha ratificación se ha venido haciendo presión por parte de distintos grupos de la sociedad civil al congreso nacional para que lleve a cabo dicha ratificación.

En la actualidad se considera que en Honduras un aproximado de 139,000 mujeres realizan el trabajo doméstico, entre ellas menores de edad, un número que no es certero al no existir un marco legal que regule la contratación del Trabajador Domestico.

En el Código del Trabajo de Honduras en su artículo 153 no deja establecido como será la división del pago en dinero y pago en especies, tomando en cuenta que el salario mínimo de las trabajadoras domésticas no se encuentra regulado por la Ley de Salario Mínimo. De igual forma este mismo cuerpo legal en el artículo 154 si deja establecido que no hay un horario específico de horas laborables.

La Organización Internacional del trabajo promueve políticas y estrategias para extender la protección laboral y social a los trabajadores domésticos como parte de un conjunto más amplio de intervenciones guiadas por las políticas de formalización en general. En Honduras el acceso a un seguro social por parte del patrono es opcional y no obligatorio, por lo que abre una puerta a

que la mayoría de patronos prescindan de esto y casi la totalidad de trabajadores del rubro se encuentren desprovistos de seguro social.

Entre las falencias con las que cuenta Honduras en relación al Trabajo doméstico es la falta de inspecciones de trabajo y cumplimiento, ya que al ser el lugar de trabajo un hogar “privado”, no se realizan inspecciones por la Secretaría de Trabajo.

El Trabajo doméstico remunerado no es un rubro que este bien organizado o con igualdad laboral, puesto que la mayoría de situaciones están reglamentados por los usos y costumbres locales, siendo que muchos patronos sacan provecho de esto y de la necesidad por la precariedad económica en la que se suele encontrar el trabajador.

En relación con Costa Rica se encuentra que...

VIII. RECOMENDACIONES

Al Presidente de la República de Honduras, en base a sus atribuciones constitucionales, como ser la que le otorga la Constitución de la República en el artículo 99 inciso 11 “firmar tratados, concordatos y otras negociaciones requeridas para el mantenimiento de buenas relaciones con las organizaciones internacionales y las naciones extranjeras”, se le recomienda firmar el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, para su ratificación previa aprobación del Congreso Nacional, tal como lo dice el artículo 16 primer párrafo del mismo cuerpo legal “Todos los tratados internacionales deben ser aprobados por el Congreso Nacional antes de su ratificación por el Poder Ejecutivo.”

Como consecuencia de la ratificación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, proceder a cumplir con lo que dicta la Constitución de la República en su artículo 16 segundo párrafo “Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros estados, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno.” Y artículo 18 “En caso de conflicto entre el tratado o convención y la Ley prevalecerá el primero.” Siendo entonces que instamos a que posterior a esto pueda crearse una Ley del Trabajo Doméstico Remunerado, tomando en cuenta a representantes de este rubro “como ser la red de trabajadoras domésticas de Honduras” para su formación, junto a expertos del área o tomando en consideración cuerpos legales de países vecinos como ser Costa Rica.

En caso de no crearse la Ley del Trabajo Doméstico Remunerado en Honduras, proceder a la reforma de ciertos artículos del Código del Trabajo enmarcados en el régimen especial del trabajo de los servidores domésticos y de otras normas como ser la Ley del Salario Mínimo y la Ley de Inspección del Trabajo. Siendo que a continuación detallamos algunas de las reformas que deberían ser tomadas en cuenta.

Al Congreso Nacional de la República de Honduras, como órgano encargado del poder legislativo de Honduras y en general a cada miembro legislador, se le incita a que puedan establecer una proporción máxima de la división del salario en concepto de pago en especie y el pago en efectivo. Con el fin de evitar que los patronos incurran en pagos en efectivos

paupérrimos con la excusa de que el resto se lo está dando en especies “como ser comida, habitación”. Siendo entonces que habría que reformar el código del trabajo en su artículo 153 el cual dicta: “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.” Con el fin de ser más específico respecto a la tasación del costo de alimentos, habitación o cualquier otro pago en especie.

La ley de del Salario Mínimo estipula en su artículo 34 que “El Poder Ejecutivo aprobará los Reglamentos relativos al trabajo a domicilio, a fin de asegurar la eficacia de esta Ley y especialmente para garantizar la observancia del Salario Mínimo que se haya fijado para una industria que opere en esta modalidad de trabajo.” y en el artículo 48 especifica que “Los trabajadores de oficios domésticos en habitaciones o residencias particulares, estarán sujetos a un régimen especial.” Aquí se evidencia un vacío legal puesto que la reglamentación sobre el trabajo doméstico donde se definiría el salario mínimo no existe actualmente, Por lo que es de nuestro parecer que debería reglamentarse dentro de la ley del Trabajo Doméstico el salario mínimo de este rubro tomando en cuenta las distintas variantes que pudieran existir, o en su defecto que se incluya como parte de la ley del salario mínimo.

En relación a la seguridad social, la Ley del Seguro Social en su artículo 4 establece que los trabajadores domésticos estarán sujetos a régimen especial y a filiación progresiva; En relación a este punto el Reglamento del régimen especial y de afiliación progresiva de los (las) trabajadores (as) domésticas especifica en su artículo primero que se define como el régimen en el que el patrono voluntariamente afilia a sus trabajadores (as) o estos se afilian directamente. Es entonces que partiendo de dichas normas consideramos oportuno que pueda buscarse la creación de ciertos incentivos para que los patronos afilien al seguro social a los trabajadores de este rubro puesto que se evidencia que esa ventana de voluntariedad se ha prestado para que casi la totalidad de trabajadores del servicio doméstico se encuentren desprotegidos sin importar la antigüedad de laborar para un mismo patrono.

En cuanto al contrato, el Código del Trabajo estipula en su artículo 39 que el contrato cuando se refiera al servicio doméstico podrá ser verbal. Es entonces que sería de utilidad para el rubro

que se exigiera un contrato por escrito al cumplir ciertos requisitos, como ser al cumplir cierto tiempo de trabajo continuo para el mismo patrono.

En cuanto a los horarios actualmente nuestro Código del Trabajo en el artículo 154 solo especifica un descanso absoluto de diez horas diarias entre las cuales están incluidas 8 nocturnas para descanso y 2 horas en los tiempos de comida, es decir que deja abierta la opción para que un patrono de forma legal pueda hacer trabajar hasta un máximo de 14 horas diarias sin pago de horas extras, por lo que sería de gran utilidad una mejor reglamentación en cuanto a la cantidad de horas diarias que se deben cumplir para el pago del salario mínimo y así poder contemplarse la posibilidad de pago de horas extras en ciertas circunstancias.

Incluso haciendo las reformas necesarias a ciertos artículos de diferentes normas no bastaría si no existe una correcta inspección y corroboración del cumplimiento de las mismas por parte de los patronos, es allí donde entra también la importancia de poder analizar la posibilidad de algún cambio en la Ley de Inspección del Trabajo puesto que en su artículo 32 párrafo tercero especifica que “En el caso de los domicilios en los que presten servicios los trabajadores/as domésticos, debe obtenerse el expreso consentimiento del patrono cuando se trate de su domicilio.”

Para crear esas condiciones de igualdad, es preciso revisar minuciosamente todas las normas de nuestro ordenamiento jurídico relacionadas al trabajo doméstico, y de ser preciso, eliminar aquellas partes que crean una contradicción con respecto a otras, ya sean del mismo cuerpo legal o de una norma suprema, a fin de garantizar los derechos fundamentales de los seres humanos prescritos en la norma Constitucional.

El Estado debe adoptar las medidas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, puesto que muchas mujeres optan por este rubro por no tener oportunidades en otros, pero de igual forma se debe mejorar especialmente las condiciones de este rubro puesto que siempre seguirá siendo esencial para el mantenimiento tanto de las familias de las trabajadoras domésticas como de los hogares que contratan. Estas mejoras de condiciones son a fin de que gocen de las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores.

IX. BIBLIOGRAFIA

- OIT/IPEC. (s.f.). Trabajo Infantil Doméstico: A puerta cerrada. 13.
- Anguiano Orozco, A., & Ortiz Magallón, R. (2013). Precarización generalizada del trabajo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Astorga, R., Cueva, K., Corea, R., & Isidoro, P. (2004). *Estudio de la legislación sobre trabajo infantil doméstico en Honduras. Análisis de la legislación Nacional e Internacional*. San José.
- Campillo, F. (Abril de 2000). El trabajo domestico no remunerado en la economia. Bogota, Colombia.
- Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres. (2016). *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Asunción, Paraguay.
- Centro de Estudio para la Democracia. (22 de julio de 2018). *cespad.org*. Obtenido de <https://cespad.org.hn/2018/07/22/trabajadoras-domesticas-entre-la-esclavitud-moderna-y-una-ley-que-tiene-muchos-vacios/>
- Centro Internacional para el Desarrollo del Niño - UNICEF. (s.f.). *Innocenti Digest*. 5, 2.
- Claudia, M., & Valenzuela, M. E. (2009). Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, Chile.
- ConexiHon. (4 de febrero de 2019). Honduras: Ley de Trabajo doméstico, un paso para frenar la violencia invisible. *ConexiHon Comunicación ara vencer el miedo*. Obtenido de <http://www.conexihon.hn/index.php/dh/35-mujeres/948-honduras-ley-de-trabajo-domestico-un-paso-para-frenar-la-violencia-invisible>
- Congreso Nacional de la República. (1971). Ley del Salario Minimo. Tegucigalpa, Diario Oficial La Gaceta, Honduras.
- Congreso Nacional de la República. (15 de Marzo de 2017). Ley de Inspeccion Laboral. Tegucigalpa, Honduras.
- Congreso Nacional de la República de Honduras. (1959, 15 julio). *Codigo del Trabajo*. Tegucigalpa: Diario Oficial la Gaceta.
- Congreso Nacional de la República de Honduras. (1982). *La Constitución Política de la República de Honduras*. Tegucigalpa: La Gaceta.
- Constitucion de la República de Honduras. (1982). Tegucigalpa, Honduras.
- Criterio.hn. (12 de junio de 2020). Honduras, urge ratificación del Convenio 189 de la OIT para garantizar derechos a las trabajadoras domésticas. *Criterio.hn*. Obtenido de <https://criterio.hn/honduras-urge-ratificacion-del-convenio-189-de-la-oit-para-garantizar->

derechos-a-las-trabajadoras-domesticas/#:~:text=La%20ratificaci%C3%B3n%20del%20Convenio%20189,Desarrollo%20Sostenible%20de%20la%20ONU.

- D'Souza, A. (2010). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: Panorama de la labor de la OIT*. Ginebra. Obtenido de http://oit.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf
- Domenech López, Y. (1995). *La situación de la mujer en Honduras*. Obtenido de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/5850>
- Durán Valverde, F. (2016). *Trabajo doméstico y seguridad social: Barreras y opciones para extender la cobertura*. Ginebra.
- EFE NEWS. (2013 de Octubre de 2013). Costa Rica ratifica el Convenio de la OIT sobre el trabajo domestico: COSTA RICA TRABAJO DOMÉSTICO. Madrid, España.
- Ejecutivo, P. (2018). Ley del Servicio Domestico. Tegucigalpa.
- Garrone, C. (1984). *La ratificación y la confirmación en la terminología juridico notarial*.
- Honduras, C. N. (1959). *Código del Trabajo*. Tegucigalpa: OIM.
- Instituto Hondureño de Seguridad Social. (2008). *Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de los Trabajadores Domésticos*. Tegucigalpa: La Gaceta.
- Luna, E. (2 de julio de 2019). Trabajadoras domésticas luchan por ratificación del Convenio 189 de la OIT y ley de Empleo. *Criterio.hn*. Obtenido de <https://criterio.hn/trabajadoras-domesticas-luchan-por-ratificacion-del-convenio-189-de-la-oit-y-ley-de-empleo/>
- Mancia, E. (9 de Agosto de 2019). *El Pulso*. Obtenido de <https://elpulso.hn/2019/08/09/ley-trabajo-domestico-hn/>
- Mancía, E. (9 de agosto de 2019). Ley del Trabajo Doméstico: Una deuda con las mujeres de Honduras. *El pulso*, pág. 1. Obtenido de <https://elpulso.hn/2019/08/09/ley-trabajo-domestico-hn/>
- Marquez, M. H. (1959). *Dialnet*. Obtenido de Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2494646>
- Mendoza, C. (6 de Enero de 2021). Las trabajadoras domésticas que decidieron interpelar a la Corte Suprema de Justicia de Honduras. *CESPAD*. Obtenido de <https://cespad.org.hn/2021/01/06/las-trabajadoras-domesticas-que-decidieron-interpelar-a-la-corte-suprema-de-justicia-de-honduras/>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. (s.f.). Trabajo Domestico. San Jose, Costa Rica.

- NORMLEX Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo. (2021). *Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460
- Oficina Internacional del Trabajo. (2004). Estudio de la legislación sobre trabajo infantil doméstico en Honduras. 6.
- Oficina Internacional del Trabajo. (6 de diciembre de 2010). Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente. *Notas OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%20A9stico-remunerado/WCMS_178173/lang--es/index.htm
- Oficina Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2011). Salarios dignos para las trabajadoras del hogar. *Notas OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/notas-trabajo-dom%20A9stico-remunerado/WCMS_178178/lang--es/index.htm
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *Protección Eficaz de los Trabajadores Domésticos*. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Octubre de 2013). En Costa Rica aprueban Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Campaña de ratificación del Centenario de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/campaigns/centenary-ratification/lang--es/index.htm#:~:text=La%20ratificaci%C3%B3n%20es%20un%20acto%20soberano%20de%20un%20Estado%20miembro,ley%20como%20en%20la%20pr%C3%A1ctica>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Convenios y recomendaciones. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Recursos de políticas por tema*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/thematic-resources/lang--es/index.htm>

- Ortega, A. (27 de Agosto de 2020). Honduras carece de política fiscal para disminuir brecha de género y pobreza. Madrid.
- Pineda, G. (2019). De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores. *Lex Social: Revista de Derecho Sociales*, 47-90. Obtenido de De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4201
- Pineda, G. (3 de marzo de 2019). Domésticas en Honduras sin seguro social y sin salario regulado. *La Prensa HN*.
- Proceso Digital. (28 de abril de 2020). El empleo doméstico vulnera derechos de mujeres en Honduras, según estudio. *Proceso Digital*. Obtenido de <https://proceso.hn/el-empleo-domestico-vulnera-derechos-de-mujeres-en-honduras-segun-estudio/>
- Procuraduría General de la República. (2 de Julio de 2019). *Sistema Costarricense de Información Jurídica*. Obtenido de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=65900&nValor3=77180&strTipM=TC
- Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los corredores Nicaragua - Costa Rica - Panamá y Haití - República Dominicana. (2011). *Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra.
- Proyecto Prevención y Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil Doméstico en América Central y República Dominicana. (2004). Estudio de la legislación sobre trabajo infantil doméstico en Honduras. Análisis de la Legislación Nacional e Internacional. *OIT*.
- Red de Trabajadoras Domésticas de Honduras. (2018). Recurso de Inconstitucionalidad.
- Salguero Molina, S. I. (2018). Caracterización del Trabajo domestico y su remuneración en la ciudad de Tegucigala M.D.C. años: 2001 y 2010.
- Segura, M. L. (Mayo de 2020). Trabajo Domestico en Costa Rica. San Jose, Costa Rica.
- Service, E. N. (28 de Abril de 2020). El empleo doméstico vulnera derechos de mujeres en Honduras, según estudio: HONDURAS TRABAJO. Madrid.
- SINAC. (2021). Sistema Nacional de Áreas de Conservación Costa Rica. Obtenido de <http://www.sinac.go.cr/ES/normativa/Paginas/convinter.aspx#:~:text=Los%20Convenios%20Internacionales%20son%20instrumentos,y%20obligaciones%20entre%20las%20Partes.>
- Tablada, A. M. (2019). Situación del Trabajo Doméstico en Honduras "Estudio de Percepción sobre el Trabajo Doméstico en Honduras".
- Valenzuela, M. (2012). Trabajo doméstico remunerado en América Latina. *Elaboración OIT sobre la base de legislaciones nacionales 2012*, 59 - 67. Obtenido de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195947.pdf

Velázquez Narváez, Y., Peña Cárdenas, F., & Ruíz Ramos, L. (16 de septiembre de 2020). Trabajadoras del hogar: Grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *La ventana*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362020000100138

X. ANEXOS

10.1 Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Convenio 189

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

*Nota de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el texto en español: Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término «trabajadora o trabajador del hogar» es sinónimo de «trabajadora o trabajador doméstico».

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

- a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
- b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el período de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1. Todo Miembro, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
- c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

c) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

10.2 Dictamen de Proyecto de Ley del Trabajo Doméstico

DICTAMEN

Nosotros, las integrantes de la **Comisión Especial**, nombrada por el Señor Presidente del Congreso Nacional, Doctor Mauricio Oliva Herrera, para emitir dictamen sobre el Proyecto de Decreto de la **LEY DEL TRABAJO DOMÉSTICO**, presentado ante esta Augusta Cámara por el Poder Legislativo, orientada a abordar la problemática laboral y a dar respuesta a aquellas personas para quienes el trabajo doméstico es su principal y/o única fuente de ingresos, habiendo hecho el análisis correspondiente, esta Comisión se pronuncia FAVORABLE sobre esta iniciativa de ley con las observaciones siguientes:

PRIMERO: Que el veintinueve (29) de enero del presente año (2018), se recibió en la Secretaría del Congreso Nacional, mediante iniciativa del Poder Ejecutivo y procedente de la Secretaría Ejecutiva del Consejo de Ministros, el proyecto de decreto legislativo para aprobación de la **LEY DEL TRABAJO DOMÉSTICO**, iniciativa que en su oportunidad fue remitida para emitir Dictamen por parte de esta Comisión.

SEGUNDO: Del análisis del proyecto en referencia y después de sostener amplias reuniones de participación, consulta y ratificación de consensos con las miembros de la **COMISIÓN ESPECIAL** nombrada por el Presidente de este poder del Estado, tomando en consideración la urgente necesidad de aprobar una ley especial para las y los trabajadores domésticos, observando siempre los derechos y garantías de cada una de las partes.

Por lo antes referido, esta Comisión dictamina **FAVORABLE** esta iniciativa de ley, salvo mejor e ilustrado pensamiento y opinión de esta Honorable Cámara Legislativa.

COMISIÓN ESPECIAL

SARA ISMELA MEDINA GALO

CLARA MARÍA LAÍNEZ O.

PRESIDENTA

SOBEYDA ANDINO ÁLVAREZ

DORIS ALEJANDRINA GUTIERREZ

CHARA MARGOTH GONZALEZ MARTHA CONCEPCIÓN FIGUEROA

TERESA CONCEPCIÓN CÁLIX

CONSIDERANDO: Que el Estado de Honduras como miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene el compromiso ineludible de promover el trabajo decente y erradicar el Trabajo Infantil mediante el establecimiento de marcos regulatorios que garanticen las relaciones de trabajo, sustentadas en la justicia social para alcanzar una globalización más equitativa.

CONSIDERANDO: Que las personas que ejecutan los trabajos domésticos contribuyen de manera significativa a la economía nacional, habida cuenta que generan un aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares y al incremento del cuidado no terapéutico de los adultos mayores, los niños y las personas con discapacidad, entre otros.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República determina en su artículo 127, 128 y 142 que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, al trato laboral en igualdad de condiciones y a la seguridad social.

CONSIDERANDO: Que es atribución exclusiva del Congreso Nacional de la República crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

POR TANTO,

DECRETA:

La siguiente,

10.3 Proyecto de Ley del Trabajo Doméstico Presentado en 2018

LEY DEL TRABAJO DOMÉSTICO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN. La presente Ley regirá en todo el territorio nacional, las relaciones laborales entre las trabajadoras y los trabajadores y los empleadores por el trabajo doméstico que desempeñen en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no represente para el empleador o empleadora, lucro o beneficio económico directo, cualquiera que fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados las trabajadoras y los trabajadores para tales labores.

Se establecen las siguientes modalidades de prestación del servicio:

- a) Trabajadoras y/o trabajadores domésticos que presten tareas sin retiro para un mismo empleador o empleadora y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Trabajadoras y trabajadores domésticos que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador o empleadora; y,
- c) Trabajadoras y trabajadores domésticos que presten tareas con retiro para distintos empleadores o empleadoras.

Para los efectos de esta Ley, se entenderá que la trabajadora o el trabajador doméstico realiza sus tareas sin retiro, cuando resida, habite

o pernocte en el domicilio donde cumple las mismas; por el contrario, el trabajador con retiro, es aquel que no reside, habita o pernocta en el domicilio donde realiza sus tareas.

ARTÍCULO 2.- APLICABILIDAD. Para los fines de la presente Ley, se consideran Trabajos Domésticos; toda ejecución de tareas de mantenimiento como: limpieza, cocina, lavandería, jardinería, conducción de vehículos para personas naturales u otras actividades típicas del hogar, habitación particular o de cualquier otro sitio de residencia; también se entenderán como tales, la asistencia personal y acompañamiento no terapéutico prestado a los miembros de la familia, inclusive personas de la tercera edad o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador o empleadora, así como el cuidado no terapéutico de niños, personas enfermas o con discapacidad.

ARTÍCULO 3.- EXCLUSIONES Y/O PROHIBICIONES. No se consideran trabajadoras y trabajadores domésticos y en consecuencia quedan excluidos de la presente Ley:

- a) Las contratadas por personas jurídicas para la realización de las tareas a que se refiere la presente Ley;
- b) Las personas emparentadas con el dueño de casa, tales como: padres, hijos, hermanos, nietos, primos y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el receptor del servicio; salvo que exista remuneración por la prestación del servicio;
- c) Las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas;
- d) Las personas contratadas para conducir vehículos en beneficio de personas jurídicas;
- e) Las personas que convivan en el alojamiento con los trabajadores domésticos y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador o empleadora;

f) Las personas que además de realizar tareas domésticas, deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, en forma continua, en actividades o empresas del empleador o empleadora; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta Ley;

g) Las personas empleadas por consorcios de propietarios de clubes de campo, barrios con accesos privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descritas en el artículo 2 de la presente Ley, en las respectivas unidades funcionales; y,

h) Las personas que realicen un trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica.

ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LA LEY. Los casos no previstos por esta Ley, por su Reglamento o por las demás leyes relativas al trabajo se deben resolver conforme a los principios generales del derecho laboral y de la justicia social, la equidad de género y los estándares de derechos humanos y la buena fe.

ARTÍCULO 5.- GRUPO FAMILIAR. RETRIBUCIÓN. En caso de contratarse más de un trabajador o una trabajadora de la misma familia para prestar un trabajo, a las órdenes de un mismo empleador o empleadora, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos.

ARTÍCULO 6.- PRESUNCIÓN. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMESTICO. Se presume que toda relación laboral en el trabajo doméstico está regida por un contrato de trabajo y que el mismo es concertado por tiempo indeterminado y bajo condiciones de respeto mutuo entre las partes.

El contrato de trabajo doméstico puede ser verbal o escrito. Es preferible, cuando sea posible, utilizar la modalidad del contrato escrito, en cuyo caso, debe utilizarse un lenguaje comprensible e incluirse al menos los siguientes aspectos:

- a) El nombre y los apellidos del empleador o la empleadora, de la trabajadora o el trabajador doméstico y la dirección respectiva de ambos;

- b) La dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) El tipo de trabajo por realizar;
- e) La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) El horario de trabajo;
- g) Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) El período de prueba, cuando proceda;
- j) Las condiciones de repatriación, cuando proceda; y,
- k) Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 7.- PERÍODO DE PRUEBA. El contrato regulado por esta Ley, se entenderá que comprende un periodo de prueba durante los primeros treinta (30) días de trabajo. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin ninguna responsabilidad con motivo de la extinción. El empleador o empleadora, podrá contratar a un mismo trabajador o trabajadora doméstica más de una (1) vez, pero en este caso no aplicará nuevamente el período de prueba.

TÍTULO II DE LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

ARTÍCULO 8.- NIÑOS/AS MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS. PROHIBICIÓN DE SU EMPLEO. - Queda prohibida la contratación de niños y niñas menores de dieciocho (18) años, en armonía con el artículo 2 del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Estado de Honduras el 24 de mayo del año 2001, mediante decreto 62-2001.

TÍTULO III DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

ARTÍCULO 9.- DERECHOS COMUNES PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS CON Y SIN RETIRO. - Los derechos comunes para las modalidades de servicio, con y sin retiro, son los siguientes:

- a) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de diez (10) horas diarias y cincuenta y cinco (55) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto la jornada ordinaria no supere las cincuenta y cinco (55) horas. - En ningún caso la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria, podrá exceder las doce (12) horas diarias de trabajo;
- b) Descanso semanal de al menos veinticuatro (24) horas consecutivas, por cada seis (6) días de trabajo;
- c) Elementos de trabajo y de protección para el desempeño del mismo, que deben ser provistos por el empleador o empleadora;
- d) Alimentación sana, suficiente y que asegure la adecuada nutrición de la trabajadora y el trabajador doméstico. Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo y cena, las que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada, la duración de la jornada, las posibilidades del empleador o empleadora y en ningún momento inferior a la del grupo familiar o conviviente.
- e) Reposo diario nocturno de doce (12) horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención. En el caso del personal con retiro que se desempeñe para un mismo receptor del servicio, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas;
- f) A ser inscritos en el Régimen del Seguro Social.
- g) Gozar de vacaciones anuales remuneradas; y,
- h) Gozar de descanso los días feriados o de fiesta nacional, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo u otras leyes aplicables.

ARTÍCULO 10.- DEBERES COMUNES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS CON Y SIN RETIRO. - El personal comprendido en la presente Ley tiene los siguientes deberes:

- a) Cumplir las tareas encomendadas establecidas en el contrato de trabajo con eficiencia, eficacia y efectividad;
- b) Cuidar los bienes confiados a su vigilancia con la debida diligencia;

- c) Mantener en reserva los asuntos del lugar de trabajo y del grupo conviviente, de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus deberes.
- d) Preservar el respeto y la moral por ambas partes; y,
- e) Comunicar cualquier dolencia o malestar en su salud, para efectos de atención médica.

ARTÍCULO 11.- PERSONAL CON Y SIN RETIRO. El personal que se desempeñe bajo la modalidad sin retiro, gozará además del derecho de descanso diario absoluto de dos (2) horas, lapso dentro del cual quedará comprendido el tiempo necesario para el desayuno, almuerzo y cena.

Por acuerdo de las partes, podrán establecerse sistemas distintos de distribución de las pausas y descansos durante la realización de las tareas, en tanto se respete el máximo de horas de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno.

TÍTULO IV SISTEMA DE REGISTRO E IDENTIFICACIÓN DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR, DOMÉSTICO

ARTÍCULO 12.- Todas las trabajadoras y trabajadores domésticos comprendidos en esta Ley, deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad del trabajo, mediante la utilización de un carné de identificación personal; asimismo deberán ser inscritos en el Régimen Especial de Seguridad Social que el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), implemente para este fin.

ARTÍCULO 13.- SISTEMA DE REGISTRO SIMPLIFICADO. - Es responsabilidad de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, la elaboración y organización de un Sistema de Registro Simplificado de las relaciones de laborales en el Trabajo Doméstico, así como de la expedición del Carné de Identificación Personal.

TÍTULO V REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 14.- La remuneración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos sin retiro, será fijado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, sesenta (60) días después de la vigencia de la presente Ley, atendiendo las variables que, para este efecto se determinen en el Reglamento, la misma en consulta con los representantes de las partes involucradas a saber; empleadores, trabajadoras y trabajadores domésticos y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Para efectos de la presente Ley, se entiende que la remuneración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos sin retiro comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos de la misma calidad que consume el empleador o empleadora y una habitación digna y segura, todo lo anterior será de acuerdo a la capacidad del empleador o empleadora.

La remuneración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos con retiro, será fijado por hora.

La remuneración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en ambas modalidades, se revisará por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, conforme las condiciones económicas del país que lo permitan.

El importe de la remuneración debe establecerse para todo el territorio nacional en la moneda de curso legal del país, con equidad e igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, sin discriminación alguna.

Los montos pagados por concepto de remuneración para las trabajadoras y trabajadores domésticos debidamente acreditados deberán ser reconocidos como gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta personal, conforme a las disposiciones que emita la Autoridad recaudadora.

ARTÍCULO 15.- LUGAR, PERIODICIDAD Y OPORTUNIDAD DE PAGO DE LA REMUNERACIÓN. Salvo convenio por escrito, el pago

de la remuneración debe efectuarse en el lugar de trabajo, en días hábiles y durante las horas de trabajo; su periodicidad y forma puede ser fijada por las partes, pero en ningún caso, el plazo para el pago podrá exceder de un mes.

A falta de acuerdo entre las partes, la remuneración debe pagarse dentro del cuarto día hábil siguiente al vencimiento de cada mes calendario, para los trabajadores remunerados por mes y; al finalizar cada día o cada semana cuando la remuneración se hubiere pactado por día o por hora.

ARTÍCULO 16.- El pago de la remuneración debe efectuarse en dinero en efectivo, cheque y/o por depósito bancario, sin costo alguno para la trabajadora y el trabajador.

El salario se pagará directamente a la trabajadora y al trabajador doméstico o a la persona que él autorice por escrito.

TÍTULO VI

DÉCIMO TERCER MES EN CONCEPTO DE AGUINALDO Y DÉCIMO CUARTO MES DE SALARIO EN CONCEPTO DE COMPENSACIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 17.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO. Se reconoce el derecho de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, a percibir el décimo tercer mes de remuneración en concepto de aguinaldo y el décimo cuarto mes de remuneración en concepto de compensación social, mismos que serán equivalentes a un mes de remuneración o proporcionales cuando el tiempo trabajado sea menor a un año.

TÍTULO VII LICENCIAS

CAPÍTULO I DE LA LICENCIA POR VACACIONES

ARTÍCULO 18.- LICENCIA ORDINARIA POR VACACIONES. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos, gozarán de un período de

licencia anual de vacaciones remuneradas, conforme a lo establecido en el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 19.- REQUISITOS PARA SU GOCE. Para tener derecho cada año al período de licencia establecido en el artículo anterior, la trabajadora y el trabajador doméstico deberá haber prestado sus servicios durante doscientos (200) días en el año calendario en jornada completa, con la regularidad propia del tiempo diario y semanal de trabajo. El goce de las vacaciones para la trabajadora y el trabajador doméstico con retiro, con uno o más patronos, estará sujeto a lo que disponga el reglamento de la presente Ley.

ARTÍCULO 20.- ÉPOCA DE OTORGAMIENTO. Las partes, de común acuerdo, fijarán el periodo de vacaciones, debiendo señalar a más tardar dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho disfrutar las vacaciones, y, dándole un aviso a la trabajadora y al trabajador doméstico con diez (10) días de anticipación. A solicitud del trabajador o por acuerdo entre las partes, las vacaciones pueden fraccionarse para su goce en diferentes épocas del año.

ARTÍCULO 21.- RETRIBUCIÓN. Las retribuciones correspondientes al período de vacaciones deberán ser satisfechas antes del comienzo de las mismas. El monto correspondiente al pago de las vacaciones de las trabajadoras y los trabajadores domésticos será el equivalente o proporcional a la remuneración mensual según corresponda.

ARTÍCULO 22.- OMISIÓN DEL OTORGAMIENTO. Si vencido el plazo para efectuar la comunicación a la trabajadora y al trabajador doméstico, de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador o empleadora no la hubiere practicado, la trabajadora y el trabajador doméstico podrá hacer uso de ese derecho previa notificación escrita de ello o verbal frente a dos (2) testigos.

CAPÍTULO II

DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES COMUNES

ARTÍCULO 23.- PLAZO. En caso que la trabajadora o el trabajador doméstico sea portador de una enfermedad o víctima de accidente, que

no sea consecuencia del desarrollo de sus labores, tendrá derecho a percibir la mitad de su remuneración, hasta por un período de tres (3) meses, en tanto se regulan estos casos en el Sistema de Seguridad Social.

ARTÍCULO 24.- ENFERMEDAD INFECTOCONTAGIOSA. En caso de enfermedad infectocontagiosa de la trabajadora y el trabajador doméstico, del empleador o empleadora o de algún integrante del grupo conviviente o familiar, que conforme prescripción médica, amerite el retiro temporal de la trabajadora y el trabajador doméstico, o de su grupo conviviente a fin de evitar riesgos a la salud de los mismos o del empleador o empleadora o de los integrantes de su grupo familiar, se deberán adoptar las medidas necesarias para controlar dichos riesgos.

ARTÍCULO 25.- AVISO AL EMPLEADOR O EMPLEADORA. La trabajadora y el trabajador doméstico, salvo casos de fuerza mayor, deben dar aviso por cualquier medio, de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada de concurrir a prestar servicios por alguna de esas causas.

ARTÍCULO 26.- REMUNERACIÓN. La remuneración que en estos casos corresponda abonar a la trabajadora y el trabajador doméstico, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados o dispuestos por aplicación de una norma legal, convencional o por decisión del empleador o empleadora.

En todos los casos quedará garantizado para la trabajadora y el trabajador doméstico, el derecho a percibir su remuneración como si no hubiera mediado el impedimento, por el plazo previsto en el Artículo 17 de esta Ley.

CAPÍTULO III DE LAS LICENCIAS ESPECIALES

ARTÍCULO 27.- Las trabajadoras y los trabajadores domésticos comprendidos en la presente Ley, gozarán de las siguientes licencias especiales remuneradas:

- a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, tres (3) días hábiles consecutivos;
- b) Por maternidad de conformidad con las condiciones, exigencias y demás requisitos que prevean las leyes de seguridad social y sus reglamentos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días consecutivos;
- d) Para rendir examen en la enseñanza básica, media, superior o profesional, la mitad de la jornada ordinaria acordada o en su defecto de la máxima legal, con un máximo de cinco (05) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de cuarenta (40) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal del trabajador o trabajadora doméstica, conforme lo disponga el reglamento de la Ley; y,
- e) Otorgar permisos y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, universitaria, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral y previo acuerdo entre las partes.

TÍTULO VIII

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, ESTABILIDAD Y LICENCIA

ARTÍCULO 28.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora doméstica comunique de su embarazo al empleador.

ARTÍCULO 29.- DESPIDO POR CAUSA DE EMBARAZO O LACTANCIA. PRESUNCIÓN. 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.

ARTÍCULO 30.- Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres (3) meses posteriores al parto, el empleador o empleadora requiere la autorización de la autoridad del trabajo más cercana al lugar donde se preste el servicio.

La autorización de que trata este artículo, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono o empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículo 112 del Código del Trabajo y en el 32 de la presente Ley.

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

Antes de resolver, la autoridad del trabajo, debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas útiles y pertinentes solicitadas por las partes.

ARTÍCULO 31.- INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR MATERNIDAD. La trabajadora doméstica en estado de embarazo, despedida sin la autorización correspondiente, tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a la remuneración de sesenta (60) días, más el pago del período pre y post natal que corresponda, si no lo hubiere tomado.

En caso de que el empleador o empleadora no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos precedentes, la trabajadora tiene derecho como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

TÍTULO IX EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 32.- EXTINCIÓN. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo, debiendo formalizarse el acto por las partes. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase

del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que indique inequívocamente el abandono de la relación;

- b) Por renuncia de la trabajadora y el trabajador doméstico, la que deberá formalizarse por escrito a su empleador o empleadora o por manifestación personal hecha ante la autoridad administrativa de la autoridad del trabajo más cercana;
- c) Por muerte de la trabajadora y el trabajador doméstico o por muerte del empleador o empleadora. Los trabajadores tienen el derecho a percibir un pago por antigüedad, el cual se denominará bono, misma que se detallará en el artículo 36 de esta Ley. Cuando la prestación de servicios continúe en beneficio de los familiares, convivientes o parientes del causante por un lapso mayor a treinta (30) días ocurridos desde el fallecimiento de éste, se entenderá que la relación laboral constituye continuación de la precedente, computándose a todos los efectos legales y convencionales la antigüedad adquirida en la relación preexistente y las restantes condiciones de trabajo, en cuyo caso, no procede el pago del bono por antigüedad a que se refiere este literal;
- d) Por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, en cuyo caso, será de aplicación lo dispuesto en el literal c) del presente artículo;
- e) Por despido sin justa causa; y,
- f) Cualquiera de las causas enunciadas en los Artículos 111, 112 y 114 del Código del Trabajo.

TÍTULO X BONO DE ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 33.- BONO DE ANTIGÜEDAD. En los casos de terminación de la relación laboral por cualquier causa, la trabajadora y el trabajador doméstico tendrán derecho al pago de bono de antigüedad, equivalente al cincuenta por ciento (50%) del auxilio de cesantía establecidos en los

artículos 120 y 120 A del Código del Trabajo según corresponda, hasta por un máximo de cinco (5) meses, después de un trabajo continuo mayor de dos (2) años.

En ningún caso, el bono de antigüedad podrá exceder de la remuneración de cinco (5) meses, pudiendo pagarse anualmente en forma anticipada, sin que ello interrumpa la antigüedad en el servicio. Además, podrá pagarse en cuotas diferidas, siempre que exista acuerdo entre las partes efectuado ante la autoridad del trabajo más cercana.

El bono de antigüedad deberá pagarse, aunque la trabajadora y el trabajador doméstico pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro empleador o empleadora.

ARTÍCULO 34.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. - En los casos en que la trabajadora y el trabajador doméstico decidiera dar por terminado su contrato de trabajo por cualquiera de las causas enunciadas en el artículo 114 del Código del Trabajo, tendrá derecho al bono de antigüedad.

ARTÍCULO 35.- AGRAVAMIENTO POR AUSENCIA Y/O DEFICIENCIA EN EL REGISTRO. El bono de antigüedad previsto en el artículo 33 de esta Ley, se aumentará en un veinticinco por ciento (25%), cuando el empleador o empleadora no haga efectivo su pago dentro del plazo máximo de sesenta (60) días calendario, contados a partir de la fecha de terminación de la relación laboral, o cuando se trate de una relación que al momento de su terminación no estuviera registrada en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, o lo esté de forma deficiente. El recargo no será aplicable cuando exista un acuerdo certificado por autoridad del trabajo.

TÍTULO XI DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 36.- Para los efectos de lo dispuesto por el artículo 35 y para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley, los empleadores y empleadoras o las trabajadoras

y los trabajadores domésticos, gozarán de un plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario, contados a partir de su publicación, para regularizar la situación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

ARTÍCULO 37.- Esta Ley deberá ser reglamentada en un plazo máximo de noventa (90) días, a partir de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

TÍTULO XII

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 38.- PRESCRIPCIÓN. - Prescriben en el plazo de sesenta (60) días, las acciones relativas a montos adeudados provenientes de las relaciones individuales del trabajo contempladas en esta Ley.

Los reclamos promovidos ante la Autoridad Administrativa del Trabajo interrumpirán el curso de la prescripción, durante todo el plazo que consuma la tramitación en esa instancia.

ARTÍCULO 39.- La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el marco de sus competencias; para tal efecto, deberá establecer mecanismos internos, que permitan ejercer un control eficiente, eficaz y oportuno del cumplimiento de la misma.

ARTÍCULO 40.- Sin perjuicio de las disposiciones contenidas en la presente Ley, las normas del Código del Trabajo serán de aplicación supletoria en el trabajo doméstico, siempre que resulten compatibles, y no se opongan a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se disponga expresamente.

ARTÍCULO 41.- VIGENCIA. La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los 08 días de mes de febrero del 2018.

10.4 Tabla de países del mundo “no latinoamericanos” que han ratificado el Convenio 189 de la OIT hasta el 2021.

Otros países del mundo que han ratificado el Convenio 189 de la OIT	Fecha de Ratificación	Estado de su entrada en vigencia
Alemania	2013, septiembre 20	Vigente
Bélgica	2015, junio 10	Vigente
Filipinas	2012, septiembre 05	Vigente
Finlandia	2015, enero 08	Vigente
Guinea	2017, abril 25	Vigente
Irlanda	2014, agosto 28	Vigente
Italia	2013, enero 22	Vigente
Madagascar	2019, junio 11	Vigente
Malta	2021, mayo 14	Entra en vigor el 14 de mayo del 2022.
Mauricio	2012, septiembre 13	Vigente
Namibia	2020, diciembre 09	Entra en vigor el 09 de diciembre del 2021.
Portugal	2015, julio 17	Vigente
Sudáfrica	2013, junio 20	Vigente
Suecia	2019, abril 04	Vigente
Suiza	2014, noviembre 12	Vigente

Tabla 3 Otros países del mundo que han ratificado el Convenio 189 de la OIT hasta el 2021. fuente bibliográfica: (NORMLEX Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo, 2021)