



RESUMEN

JUNIO DE 2017

# Análisis Legal: El Derecho al Cuidado Infantil en Honduras

– Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), Red de Sindicatos de la Maquila de Honduras (RSM-H) y Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)

## Introducción

Este análisis legal del derecho al cuidado infantil de trabajadoras y trabajadores en Honduras es presentado en un momento en que la Red de Sindicatos de la Maquila de Honduras (RSM-H) y la Asociación Hondureña de las Maquiladoras (AHM) están colaborando en un proyecto piloto de cuidado infantil, el cual fue negociado como parte del Acuerdo Tripartito entre la RSM-H, la AHM y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El enfoque de ese proyecto es mejorar los hogares comunitarios de cuidado infantil para los niños y niñas de la población trabajadora de la maquila, principalmente en el sector textil y vestuario. En este contexto, cuando las opciones de cuidado infantil se conviertan en objeto de discusión y debate, será importante evaluar las obligaciones legales de los empleadores de la maquila y el estado en relación a la provisión de cuidado para trabajadoras/es con responsabilidades familiares.

## Obligaciones legales y normas legislativas nacionales relevantes

Honduras tiene el marco legal más amplio sobre cuidado infantil en América Central estableciendo las responsabilidades de empleadores y el estado en relación a la provisión de cuidado infantil para madres y padres trabajadoras(es).

### • Código del Trabajo Hondureño, Artículo 142 (1959):

Todo patrono que tenga a su servicio más de 20 trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de 3 años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.

El documento completo está disponible [aquí](#). Forma parte de la iniciativa *Promoviendo opciones sostenibles para el cuidado infantil en el sector de la confección en Centroamérica*.

- **Código de la Niñez y la Adolescencia, Artículo 138 (1996):** Varias dependencias oficiales específicas adoptarán las medidas que sean necesarias para que los niños [niñas] cuyos padres o representantes legales trabajen puedan ser atendidos en guarderías infantiles mientras dura la jornada laboral. Velarán, asimismo, porque dichas guarderías cuenten con las facilidades necesarias para que la permanencia sea provechosa para los niños [niñas] en atención a su edad y estado físico y mental. En todo caso, dichos servicios deberán estimular el desarrollo del niño [niña], atender adecuadamente sus necesidades primarias de salud y nutrición y contribuir a un mejoramiento psicosocial que sea de forma sostenida. El personal que labore en los establecimientos de guarda de los niños [niñas] deberá ser especialmente capacitado para cumplir sus funciones.
- **Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Artículo 59 (2000):** Será obligatorio para los empleadores que tengan a su servicio más de 30 mujeres trabajadoras, la adecuación de centros de cuidado infantil por parte del patrono, contando con el aporte de los padres de familia

de acuerdo a su capacidad económica, con el propósito de atender a los niños y niñas menores de siete (7) años de edad, hijos [hijas] de los trabajadores y trabajadoras.

- **Reglamentación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Artículo 23 (2008):** Todo empleador que tenga bajo su servicio más de treinta trabajadoras y trabajadores está obligado en cada uno de sus establecimientos en que se cumpla tal condición, a mantener a su costo, un centro de cuidado infantil y salas cunas, aprobados por la Inspectoría General del Trabajo con el propósito de atender a las hijas e hijos de sus trabajadoras y trabajadores menores de siete años, los que serán custodiados por personal idóneo durante toda la jornada de trabajo. El INAM podrá en cualquier tiempo laborable inspeccionar sin previo aviso los locales y verificar la calidad del servicio prestado.

## Interpretación Legal

Según el Artículo 18 del actual Código del Trabajo, ante contradicciones en leyes laborales, se deben aplicar los principios reconocidos de derechos laborales para resolverlas, en particular, el principio protector, que se refiere a la aplicación de los derechos más favorables a las trabajadoras(es), y el *principio de razonabilidad*, que reconoce el desequilibrio relativo de poder y recursos entre el empleador y el trabajador.<sup>1</sup>

Basado en el principio protector, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y su Reglamentación prevalecen porque, de las tres leyes, es la más favorable y beneficiosa para las trabajadoras(es). Sin embargo, aunque la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer establece que los padres de familia podrían contribuir económicamente al servicio de cuidado infantil, según su capacidad, el Artículo 23 de la Reglamentación de 2008 va más allá estableciendo que el empleador debe asumir el costo completo del centro de cuidado infantil. Este argumento es reforzado por el principio de razonabilidad, que sugiere que dado que las trabajadoras(es) tienen pocos recursos económicos para cubrir estos costos de cuidado infantil, el empleador debe asumir la mayor parte de los costos.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer establece el rol del estado para promover y proveer supervisión sobre el cumplimiento legal, y para autorizar, regular y supervisar centros de cuidado infantil.

Reconociendo a la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y su Reglamentación como la norma legal

## El debate sobre las obligaciones legales en cuanto a la provisión de cuidado infantil

La existencia de varias normativas que promueven la creación de los centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo, ha generado debates sobre cuál de ellas se debe aplicar. Hay diferencias en dichas leyes y reglamentaciones en cuanto a las responsabilidades de los distintos actores involucrados, incluyendo quiénes deben asumir los costos.

Una fuente de confusión es una carta del 15 de octubre de 2004 de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a la Asociación Hondureña de Maquiladores (Documento oficial Número 394-STSS-04), en respuesta a un requerimiento escrito de la Asociación pidiendo aclaraciones. La carta sostiene que el Artículo 138 del Código de la Niñez y la Adolescencia de 1996 cancela (tácitamente deroga) el Artículo 142 del Código del Trabajo de 1959 y tiene precedencia sobre el Artículo 59 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 2000 y su Reglamento de 2008, a pesar del hecho de que la última es la legislación más reciente que aborda el tema del cuidado infantil. Aunque la carta representa una opinión legal de la Secretaría de Trabajo, es importante señalar que, según la Constitución, únicamente el Congreso Nacional tiene la facultad de crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes (Artículo 205 de la Constitución de la República). Por lo tanto, la declaración de la Secretaría no es legalmente vinculante.

<sup>1</sup> Otros principios importantes de derechos laborales que podrían ser empleados para resolver conflictos entre distintas leyes incluyen: *el principio de irrenunciabilidad* (una vez que se han establecido derechos, no se puede renunciar a estos derechos); *el principio de continuidad* (una vez establecidos, los derechos se siguen aplicando); *el principio de primacía de la realidad* (cuando las condiciones existentes son más beneficiosas para los trabajadores, se siguen aplicando); *el principio de la progresividad* (los estados no deben adoptar medidas que representan retrocesos para la vigencia de derechos); y *el principio de equidad de género* (derecho a la igualdad de género).

prevaliente en cuanto a la provisión de cuidado infantil, en 2015, el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO recomendó que el gobierno de Honduras, a través de la Secretaría de Trabajo y en colaboración con el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) establezca fechas para visitar todos los establecimientos para determinar si tienen más de 30 trabajadoras(es) y, si es así, informar a los empleadores de sus obligaciones de establecer un centro de cuidado infantil y una sala cuna para todas las hijas(os) de trabajadoras(es) menores a los siete años de edad. La recomendación específica que los centros de cuidado infantil deben ser aprobados por la Inspectoría General del Trabajo y custodiados por personal idóneo durante toda la jornada de trabajo, asimismo el INAM debe verificar la calidad del servicio prestado e inspeccionarlos sin previo aviso.

El Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC) y la Asociación Trabajo Justo (FLA) han reconocido la responsabilidad legal de los empleadores por la provisión de cuidado infantil, citando el Código del Trabajo Hondureño y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer como los estándares aplicables. En dos reportes de 2015, el WRC reconoce la existencia del acuerdo tripartito sobre cuidado



infantil, sin embargo, afirma que el acuerdo no niega la obligación de los empleadores según la ley ni tampoco ofrece un camino claro para que una fábrica cumpla con los requerimientos legales.<sup>2</sup>

En el 2016, organizaciones hondureñas de mujeres, de derechos humanos y otros sectores de la sociedad civil realizaron presentaciones ante el Comité de CEDAW y el Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), haciendo un llamado por la armonización de la legislación y políticas relacionadas con el derecho de los padres de familia trabajadores al cuidado infantil en Honduras.<sup>3</sup> (Por un resumen de estándares y declaraciones internacionales sobre el derecho al cuidado infantil, véase página 4.)

## Conclusiones

El principio protector manda que en caso de conflicto de dos o más leyes se aplique la norma más favorable al trabajador(a). La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el Reglamento son las normas legales más favorables para las trabajadoras(es). La Reglamentación de la Ley requiere el establecimiento de centros de cuidado infantil para niñas y niños menores de siete años en cada lugar de trabajo que emplee a más de 30 trabajadoras y trabajadores. Según el Artículo 23 del Reglamento, el costo de los centros de cuidado infantil deberá ser asumido por el patrón.

Si hay acuerdo entre los sindicatos y los empleadores en el sector para explorar otras opciones de cuidado infantil para las trabajadoras(es) fuera del lugar de trabajo, las responsabilidades de los empleadores, incluyendo su responsabilidad de cubrir los costos del cuidado infantil, debería ser determinado mediante negociaciones entre las dos partes. La creación de opciones de cuidado infantil fuera del lugar de trabajo no descarta la obligación legal del empleador de proveer un centro de cuidado infantil y una sala cuna en el lugar de trabajo.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer refuerza también las obligaciones del estado, establecidas en el Artículo 138 del Código de la Niñez y la Adolescencia, de promover y supervisar el cumplimiento de la legislación y reglamentaciones, y de autorizar, regular y supervisar los centros de cuidado infantil.

<sup>2</sup> Ver los informes del WRC -- Genesis Apparel, S.A., 30 de marzo, 2016 (páginas 11 y 12 en inglés), <http://www.workersrights.org/Freports/Genesis%20Apparel.asp> y el Informe del WRC, Gildan Villanueva, diciembre 2015 (página 11 en inglés), <http://www.workersrights.org/Freports/Gildan%20Villanueva.asp>. Los informes (en inglés) del FLA están disponibles en <http://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports>.

<sup>3</sup> Informe Alternativo al Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mayo 2016 (página 59: Situación de mujeres trabajadoras); y Informe Alternativo ante el Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer CEDAW, Plataforma CEDAW Honduras, sept 2016. (página 33: Recomendaciones, Situación económica y laboral, #8).



## Estándares y declaraciones internacionales sobre el derecho al cuidado infantil

El acceso al cuidado infantil para madres y padres de familia y sus hijas/os está reconocido internacionalmente como derecho humano y laboral, y como un importante factor para ayudar a lograr la igualdad de la mujer.

El Artículo 11 de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW)** hace un llamado a los Estados Parte a “prevenir la discriminación contra las mujeres sobre la base de matrimonio o maternidad y a asegurar su efectivo derecho a trabajar... mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.”

En el 2016, el **Comité de CEDAW** expresó su preocupación al gobierno hondureño acerca del desproporcionado índice de desempleo entre mujeres, su concentración en empleos de bajo salario en el sector informal y una persistente segregación ocupacional. Como resultado, el Comité recomendó que el gobierno garantice la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para hombres y mujeres, incluyéndolas a través del uso de medidas adecuadas para promover el acceso y la transición de las mujeres trabajadoras al sector formal.

En el 2016 el **Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU** recomendó al gobierno de Honduras que “Adopte las medidas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, en particular en el sector de las maquilas y en el sector del trabajo doméstico a fin de que gocen de las mismas condiciones laborales que a los demás trabajadores.”

El **Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT** se refieren a los derechos de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares como niños(as) a su cuidado, el Artículo 9 de la Recomendación 165 llama específicamente por la igualdad de oportunidad de trabajadores y trabajadoras y pide a los Estados Parte a “desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.”

Uno de los **principios fundamentales y derechos en el trabajo de la OIT** es la no discriminación en el empleo, incluyendo sobre la base del género. La necesidad de cumplimiento con estos principios está también establecida en el tratado de libre comercio CAFTA-DR.

**Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (1977/2017)** llama a las empresas multinacionales a contribuir a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Por una comparación de requisitos legales de cuidado infantil en Guatemala, Nicaragua, El Salvador y Nicaragua véase: [http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Cuidado\\_infantil\\_centroamerica\\_Feb\\_2016.pdf](http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Cuidado_infantil_centroamerica_Feb_2016.pdf).