

ANÁLISIS LEGAL VIGENTE

Centros de cuidado de niñas y niños en Honduras

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

Junio 2017

1. Introducción

“La Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), las Centrales Obreras (CGT, CUTH y CTH) se comprometen a seguir gestionando y poner en vigencia el programa piloto de Guarderías Infantiles Comunitarias para el servicio de las y los trabajadores del sector textil maquiladora, para lo cual, dentro de la comisión bipartita se establecerán las bases y condiciones pertinentes, iniciando el programa en la ciudad de Choloma, y ampliando al inicio del segundo año de vigencia del presente acuerdo en las ciudades de San Pedro Sula y Villanueva.”

Esta cita textual corresponde al punto cinco del Acuerdo Tripartito STSS-618-2014 entre la Red de Sindicatos de la Maquila de Honduras (RSM-H) y la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM); el mismo fue respaldado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) en el año 2014.

Este acuerdo ha permitido colocar en la discusión pública el tema del cuidado de las niñas y los niños de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares en Honduras, en especial en el sector exportador del textil y vestuario.

La implementación efectiva del mismo contribuirá a avanzar en la eliminación de la brecha de inequidad de género en el trabajo, especialmente en las maquilas hondureñas.

El presente análisis legal es parte de los debates y la búsqueda de alternativas, aún en construcción, esperando que sume a todos los esfuerzos de las personas trabajadoras, la mesa de diálogo bipartita, empresas y marcas que se comprometieron a avanzar en el cumplimiento de este derecho humano laboral.

Dado que el tema en cuestión es parte de los derechos humanos laborales y de las políticas de igualdad de las mujeres, es importante que cualquier tipo de iniciativa cuente con el acompañamiento de las instituciones de gobierno especializadas en estas materias.

Comité Editorial: Yadira Minero Rodas, investigadora principal; Equipo de Monitoreo Independiente (EMIH); y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). Validado por la RSM-H. Este documento forma parte de la iniciativa *Promoviendo opciones sostenibles para el cuidado infantil en el sector de la confección en Centroamérica.*

2. Los cuidados de niñas y niños como derecho humano laboral para contribuir a eliminar la discriminación de género hacia las mujeres

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo está marcada a lo largo de todo el ciclo laboral, por distintas manifestaciones de discriminación de género.

Una de las manifestaciones se presenta cuando las mujeres incursionan al trabajo remunerado sin abandonar el trabajo no remunerado en el hogar, asumiendo así dos jornadas laborales. Esto se traduce en una desventaja con relación a los hombres trabajadores, debido a que socialmente se asigna a las mujeres casi de forma exclusiva todas las responsabilidades familiares, entre ellas el cuidado de los niños y las niñas. La situación se agrava cuando muchos hogares son encabezados por madres solas. Éste doble esfuerzo y la asignación exclusiva del cuidado crea barreras en razón de su género que impiden la incorporación y profesionalización plena de las mujeres en el trabajo.

En Honduras para mayo del año 2016, se estimaba que cerca de un millón de mujeres trabajadoras eran madres. Según el Instituto Nacional de Estadísticas, el 62.6% de las mujeres laboran en el área urbana y el 37.4% en el área rural.¹ Estos datos reflejan que la ausencia de centros de cuidado infantil (CCI) para las hijas y los hijos de las mujeres madres trabajadoras en Honduras es un problema social y que, a su vez, representa una barrera de género para que las mujeres se incorporen plenamente al trabajo.

Un informe mundial denominado “Mujeres en el trabajo, tendencias 2016” de la OIT, sostiene que “La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados.” El informe constata que, en razón de su género, las mujeres enfrentan condiciones aún más precarias que los hombres, una tasa de mayor desempleo, una tasa mayor de empleo parcial, una tasa mayor en el empleo informal, segregación ocupacional y menor pago en puestos de igual responsabilidad.

También, enuncia las desigualdades relacionadas con las tareas del cuidado y labores domésticas, “En promedio, en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres.”²

Frente a este contexto laboral para las mujeres, existe un marco jurídico internacional de los derechos humanos que prohíbe actos o situaciones que implican por acción u omisión discriminación hacia las mujeres y a la vez establece mecanismos para lograr la equidad de género en el mundo laboral.

En este caso, la principal herramienta es la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres*, conocida como CEDAW por sus siglas en inglés,³ la cual define en su artículo uno (1) la discriminación contra las mujeres, como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular su reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre los sexos.”

En su artículo once (11), la CEDAW regula la no discriminación en el trabajo, estableciendo medidas a ser implementadas por los Estados para eliminar actos de discriminación o barreras de género en ese campo. Junto a otras medidas, manda la creación de Centros de Cuidado Infantil: “Alentar el suministro de los

servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.” Artículo 11 numeral 2, inciso c.

Este mandato comprende dos aspectos, el primero, los Estados deben “alentar” la creación de los servicios destinados al cuidado de las niñas y los niños. Y segundo, estos servicios deben ser sin distinción alguna, para hombres y mujeres trabajadoras.

En el informe del IV Foro de Trabajadoras de las Maquilas denominado “En busca de alternativas frente a la discriminación contra las mujeres en el acceso al trabajo” impulsado por la Red de sindicatos de la maquila en Honduras, RSMH, el 3 de diciembre del 2016, en el cual participaron más de 300 trabajadoras de las maquilas se anotó que:

- El 15% de las mujeres manifestaron que presenciaron que sus compañeras de trabajo renuncian porque no tienen quien les cuide los hijos.
- El 8% de las mujeres manifestaron que al realizar de forma exclusiva las tareas domésticas y de cuidado era complejo reponer fuerzas para trabajar al día siguiente.
- El 3% de las mujeres manifestaron que es difícil para ellas realizar horas extras por las noches o los días sábados porque no tienen quien les cuide los hijos y quien realice las tareas domésticas y de cuidado.
- El 2% de las mujeres manifestaron que observaron que las trabajadoras no regresan, después de su post-natal, porque no tienen quien les cuide a sus hijos-as.

La inexistencia de los CCI en el trabajo, para las trabajadoras implica una barrera de género, porque muchas se ven obligadas a renunciar al no tener quien supla los cuidados o deben asignar un porcentaje significativo para pagar los servicios de cuidado.

La CEDAW plantea que los Estados están obligados a mejorar la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados, en ese sentido, una medida para contribuir a lograr la igualdad en el mundo laboral, sería la existencia y el funcionamiento efectivo de los CCI.

Este derecho humano laboral, se afianza cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1981, emite el Convenio 156 y la Recomendación 165, referentes a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, el mismo aplica a mujeres y hombres trabajando y que tienen hijos e hijas a su cargo.

El Artículo uno (1) del C156 explica que las “responsabilidades familiares” se refieren específicamente a las responsabilidades hacia los “hijos a cargo” y “otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado y sostén.”

En su Artículo 5 inciso “b” del C156 y el Artículo 9 de la R165, plantean que “deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales” para “desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.”

Dado que la industria del textil y vestuario en Honduras cuenta mayoritariamente con inversión de empresas transnacionales, es de suma relevancia mencionar que, en las últimas décadas, las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, han impulsado dos instrumentos que fortalecen el rol de las transnacionales en la promoción y respeto de los derechos humanos laborales en los países donde operan. Estos instrumentos también desarrollan los derechos laborales y la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres.

En 1977, la Organización Internacional del Trabajo impulsó una declaración denominada “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”;⁴ con la finalidad de fomentar el aporte positivo, que las empresas multinacionales pueden realizar al progreso económico y social y reducir al mínimo el impacto negativo de sus operaciones. Dicha declaración exhorta a las multinacionales a extender el principio de Igualdad de oportunidades y de trato al empleo, entre ellas la equidad y no discriminación de género en el empleo (párrafo 22 de la declaración).

Así mismo, en junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. En los Principios Rectores se refleja y se amplía la estructura del marco para “proteger, respetar y remediar” basada en los tres pilares mencionados. Hay en total 31 principios. El principio rector doce, que establece la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

También, se debe hacer énfasis que uno de los principios fundamentales de la OIT es la no discriminación de género en el empleo y que, a su vez, estos principios son retomados para su cumplimiento por el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centro América y República Dominicana.

Cabe señalar que una de las medidas a implementar para lograr la equidad de género en el empleo es la creación de los CCI y el rol de las transnacionales en su apoyo es importante, sea como patrono o como actor social. Es de vital importancia, que las empresas transnacionales del textil y vestuario, presentes en Honduras, hagan suyos estos principios rectores de las ONU y los principios de la declaración tripartita de la OIT, para ir avanzando en la eliminación de la discriminación contra las mujeres. Retomar el principio rector de las ONU de remediar la no existencia de los centros de cuidado infantil en las maquilas sería un avance en el respeto a los derechos humanos.

3. Responsabilidad de las partes en la creación de los Centros de Cuidado Infantil para personas trabajadoras en Honduras

Las normas que rigen las relaciones obrero-patronales, son consideradas de orden público⁵, es decir que no pueden ser cambiadas por los particulares o autoridades, no se puede renunciar a los derechos humanos laborales o no se pueden ceder, canjear o no respetar. De allí sale la importancia del tema de la creación de los Centros de Cuidado Infantil para los hijos y las hijas en los lugares de trabajo.

Desde la emisión del Código de Trabajo hondureño en 1959, en su Artículo 142 se contempló la creación de los centros de cuidado infantil en el lugar de trabajo con más de 20 trabajadoras, como parte de la compensación social de los patronos que obtienen sus ganancias de la fuerza laboral de las personas trabajadoras.

Este derecho humano laboral se ha ido desarrollando de forma progresiva en el país, con la emisión del Código de la Niñez y Adolescencia en 1996, la ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el año 2000 y el reglamento de esta última en el 2008.

El Artículo 138 del Código de la Niñez y Adolescencia (decreto 7396), manda a dos entes estatales, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) y al Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia (IHNFA), a velar y establecer 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.

La ley de Igual de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34-2000 emitido el año 2000), en su Artículo 59, manda “En cuanto a los centros de cuidado infantil, será obligatorio su adecuación por parte del patrono que tenga a su servicio más de 30 mujeres trabajadoras, contando con el aporte de los padres de familia de acuerdo a su capacidad económica, con el propósito de atender a los niños y niñas menores de siete (7) años de edad, hijos de los trabajadores y trabajadoras.”

El Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) (Decreto 058-2008) en su Artículo 23, manifiesta que “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.”

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. Además, existen contradicciones en cuanto a las responsabilidades de los distintos actores involucrados y quiénes deben asumir los costos.

Al enfrentarse a estas contradicciones o casos no previstos, en materia laboral, según el Artículo 18 del Código de Trabajo vigente, se debe regir por los principios del derecho laboral. Entre los cuales están el principio protector, principio de la irrenunciabilidad de derechos, el principio de continuidad, el principio de la primacía de la realidad, el principio de la razonabilidad y la equidad de género.

La finalidad de las leyes laborales es el equilibrio de las relaciones obrero-patronales y la protección de la persona trabajadora frente al desequilibrio de poder intrínseco en la relación de subordinación laboral. De allí se desprende el principio protector del derecho laboral, el que “consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador/a, para equilibrar desigualdades de carácter social, económicos y culturales, lo que se traduce en menor poder de negociación para el empleador.”⁶ Este principio protector es el principal en la normativa laboral y tiene tres reglas fundamentales, a saber: *indubio pro operario*, la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

En base del principio protector,⁷ la norma aplicable para la creación de los Centros de Cuidado Infantil, conocidos popularmente como guarderías, es la establecida en el Artículo 23 del Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM). Es la norma más avanzada, al aspirar que exista un centro en cada centro de trabajo, con claras obligaciones de las partes, sin generar más discriminación de género porque incluye como beneficiarios a los hombres, y porque establece el rol de promoción y vigilancia del Estado.

Las tres reglas fundamentales instrumentales del principio protector calzan con el Artículo 23 del reglamento de la LIOM, porque:

- a) En caso de duda a favor de la persona trabajadora, entre varias leyes deberá prevalecer **la interpretación más favorable a las personas trabajadoras**.
- b) De todo el entramado de leyes nacionales que regulan la creación de los centros de cuidado infantil, **la norma más favorable** independientemente de su jerarquía, es el Artículo 23 del Reglamento de la LIOM, al establecer que deberá crearse un centro de cuidado infantil en cada empresa, que el costo de los mismos deberá ser asumido por el empleador y que es un beneficio que se establece para hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades familiares. Claramente, retoma la obligación del Estado de promover y vigilar, tal como lo establece la CEDAW y otros instrumentos internacionales.
- c) También, este artículo deberá aplicarse en relación al resto de la normativa porque crea la **condición más beneficiosa** para las personas trabajadoras.

Que el costo de los CCI deba ser asumido por los patronos y las patronas, según el Artículo 23 del Reglamento de la LIOM es un elemento clave de la compensación social del empresariado para las personas trabajadoras.

También, del principio de razonabilidad se desprende que dado que las trabajadoras(es) tienen menos recursos que el empresariado, los costos deben ser asumidos, primariamente si no totalmente, por el empleador. El principio de razonabilidad “consiste en la afirmación esencial que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón”⁸ Este principio no sólo corresponde al derecho laboral, sino a todo el derecho, en material laboral se define como “aquel que estipula que tanto el patrono como el trabajador, deben actuar de forma razonable en el desarrollo de la relación laboral y en las controversias que dentro de la misma suceden; su fin último es la búsqueda de soluciones justas utilizando elementos de juicio sobre aspectos razonables.”⁹

El cumplimiento de esta norma mejorará las condiciones materiales y económicas de las personas trabajadoras que actualmente asignan un porcentaje significativo de sus ingresos para el cuidado de sus hijos/hijas. De no aplicarla de forma preferente, frente a la otra normativa, implicaría un franco retroceso a los derechos humanos laborales. Esta norma responde al principio de progresividad y no regresividad en

materia laboral, el que implica que no haya retrocesos en la legislación laboral vigente y que cada día se disminuya la explotación económica en el que se encuentran las personas trabajadoras, como lo establece el Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Artículo 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Este Artículo también representa un avance en la equidad de género en los lugares de trabajo al establecer los CCI tanto para hombres como mujeres con hijos/as.

Un informe de septiembre 2015 elaborado por El Centro de Solidaridad de la AFL-CIO hizo algunas recomendaciones al gobierno de Honduras, incluyendo las siguientes:

“... se recomienda al estado de Honduras a través de la Secretaria de Trabajo y en colaboración con el Instituto Nacional de la Mujer (INAM), a partir de la fecha de publicación de este informe y en el plazo de un (1) mes se calendaricen visitas a todas y cada una de las empresas establecidas en el país, con el fin de revisar el número total de trabajadoras y trabajadores en sus planillas de pago, así como el número de ingresos y egresos que existen y hacer de su conocimiento la obligación que tiene todo empleador sin excepción alguna que tenga bajo su servicio más de treinta (30) trabajadoras y trabajadores en cada uno de sus establecimientos y que debe cumplir con su obligación a la mayor brevedad posible de mantener a su costo un centro de cuidado infantil y sala cuna con el propósito de atender a las hijas e hijos menores de siete (7) años de sus trabajadoras y trabajadores. Estos 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.”¹⁰

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 de Honduras 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 una forma clara para que una fábrica cumpla con los requerimientos legales.¹¹

4. Observaciones y recomendaciones de DDHH al Estado de Honduras en relación a la creación de los centros de cuidado infantil para personas trabajadoras

Las Naciones Unidas para lograr un avance efectivo en los derechos humanos ha implementado mecanismos para evaluar si los Estados cumplen o no, lo establecido en los distintos instrumentos internacionales -- el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En adición a los informes entregados a los comités por parte del estado, organizaciones de la sociedad civil nacional e internacional entregan informes alternativos.

En 2016, dos informes alternativos elaborados por organizaciones de mujeres, de derechos humanos y de la sociedad civil fueron presentados. En uno de ellos, elaborado por la Plataforma CEDAW Honduras, se solicitó que el Comité CEDAW recomiende, al Estado hondureño lo siguiente:¹²

“... Armonizar la legislación y políticas relacionadas con el cuidado - las guarderías infantiles o

centros de cuidado - atendiendo al principio de progresividad y la adopción de las medidas necesarias contempladas en convenios contra la discriminación en el trabajo. Incluidas las medidas correspondientes al período de lactancia.”

En el otro, presentado al Comité DESC, se hizo la misma solicitud. Fue elaborado por FIAN Honduras, EMIH, Foro de Mujeres Por La Vida, Asociación LGTB Arcoíris de Honduras y el Movimiento Amplio por la Dignidad y la Justicia (MADJ) y presentado por La Plataforma EPU en Honduras. Este reporte identifica la existencia de centros de cuidado infantil como algo necesario para garantizar el derecho de las mujeres a participar de forma igualitaria en el mercado laboral. También hace resaltar la falta de armonía entre las diversas leyes nacionales y afirma que la falta de desarrollo de políticas públicas concretas sobre centros de cuidado infantil contribuye a que se ignoren convenciones y convenios internacionales, como la CEDAW y los convenios de la OIT. Según el reporte:¹³

“La solución implica una corresponsabilidad sin que se pierda de vista la importancia de que sea el Estado quien asuma la tarea de impulsar políticas públicas, crear condiciones, promover el debate transparente y amplio sobre alternativas para el cuidado, pero principalmente la vigilancia al momento de la creación y durante el funcionamiento de estas alternativas.”

En junio de 2016, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales hizo dos recomendaciones importantes al Estado hondureño para avanzar en la equidad de género en el trabajo:¹⁴

“A la luz de su Observación General N° 16 sobre la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, el Comité recomienda al Estado parte que: a) Adopte las medidas necesarias de tipo legislativo y de otra índole para eliminar la persistente desigualdad entre hombres y mujeres, y promueva el pleno acceso de las mujeres a la educación, el empleo, servicios de salud, seguridad social y acceso a la tierra; (24, a); y

A la luz de su Observación General N° 23, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el Comité recomienda al Estado parte: a) 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 (32, a).”

En noviembre de 2016 el Comité CEDAW manifestó sus preocupaciones sobre la falta de equidad de género en materia laboral, haciendo al Estado de Honduras recomendaciones y observaciones. El Comité reiteró su preocupación acerca del desproporcionado índice de desempleo entre mujeres, su concentración en empleos de bajo salario en el sector informal y una persistente segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Destacando con preocupación la falta de medidas propicias que faciliten la inserción laboral de mujeres al sector formal hizo dos recomendaciones:¹⁵

“Que el Estado parte conduzca una encuesta para determinar el número de mujeres trabajadoras y las características del trabajo que emprenden, y así adoptar políticas públicas y medidas concretas para eliminar la segregación ocupacional” y se le recomienda al Estado. (35); y

Garantizar 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 (35a).”

De estas recomendaciones u observaciones, se desprende que el Estado de Honduras, debe adoptar medidas, vigilar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y exigir la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de las maquilas.

Al revisar las distintas solicitudes al Comité DESC y al Comité CEDAW de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se aprecia que la creación de los centros de cuidado infantil, ha sido una preocupación de distintas organizaciones de mujeres y sindicales, las cuales demandan su promoción por parte del Estado y la armonización de la legislación. Ésta última para que no se convierta en un obstáculo para no crear los CCI en los lugares de trabajo.

La ausencia de estos centros genera obstáculos para la incorporación plena de las mujeres al mundo del trabajo, el comité DESC ha hecho dos recomendaciones al Estado de Honduras para eliminar las barreras de género que limitan a las mujeres el acceso al empleo.

5. Conclusión

El principio protector manda que en caso de conflicto de dos o más leyes se aplique la norma más favorable al trabajador(a).

La legislación y la doctrina indican que los centros de cuidado infantil constituyen una obligación tanto para empleadores como para el Estado, al margen de otras iniciativas que contribuyan a la resolución de la problemática que enfrentan las mujeres trabajadoras de las maquilas con hijas e hijos.

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y su 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 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, el costo de los CCI deberá ser asumido por el patrono, en razón de que las trabajadoras(es) tienen pocos recursos.

Si hay acuerdo entre los sindicatos y los empleadores en el sector para explorar otras opciones de cuidado infantil para trabajadoras 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.

Al tratarse de normas de interés público, el rol del Estado deberá promover y vigilar el cumplimiento que ordena su creación. Los centros creados sean idóneos para el cuidado de las niñas y niños. El Estado deberá autorizar, regular y supervisar.

Anexo

Como se observa en el cuadro a continuación, los centros de cuidado infantil están regulados en la legislación de los distintos países de la región. Las que establecen en su mayoría que la obligación de crearlos cuando en la empresa laboren más de 30 personas. En dos países las personas beneficiarias son mujeres y en el caso de Honduras y El Salvador, para hombres y mujeres.

País	Legislación	Centros de cuidado infantil	Mínimo de personas requerido	Incluye mujeres	Incluye hombres
Honduras	Artículo 23 Reglamento de la Ley de Igualdad de oportunidades Artículo 59 Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Artículo 142 Código de Trabajo	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 de 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.	30	Si	Si
Guatemala	Artículo 155 Código de Trabajo Artículo 153 Código de Trabajo	“Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta (30) trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”. “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador. El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.”	30	Si	No
Nicaragua	Artículo 143 del Código del Trabajo de Nicaragua	El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos. La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.”	30	Si	No
El Salvador	Artículo 42 de la Constitución de la República (1983), Inciso 2	“Las leyes regularan la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.”	NA	Si	Si

Ver también: **Cuidado Infantil en Centro América: Requisitos Legales y Convenios Internacionales**

http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Cuidado_infantil_centroamerica_Feb_2016.pdf

Notas finales

- 1 Más de un millón de madres trabajan en Honduras, Diario La Prensa, 8 mayo 2016. <http://www.laprensa.hn/honduras/957802-410/m%C3%A1s-de-un-mill%C3%B3n-de-madres-trabajan-en-honduras>
- 2 Las mujeres en el trabajo, Tendencias de 2016, Resumen ejecutiva, Organización de Trabajo (OIT). http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457094/lang-es/index.htm
- 3 El Estado de Honduras ratificó la Convención para Eliminar todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), el 3 de marzo 1983.
- 4 Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279.a (noviembre de 2000) y 295.a reuniones (marzo de 2006).
- 5 Artículo 2 del Código de Trabajo vigente.
- 6 Página 10. Manual Procesal Laboral, Corte Suprema de Justicia, 2013. Honduras. [http://www.poderjudicial.gob.hn/ActividadesEventos/Documents/Manual%20Procesal%20Laboral%20\(1.61MB\).pdf](http://www.poderjudicial.gob.hn/ActividadesEventos/Documents/Manual%20Procesal%20Laboral%20(1.61MB).pdf)
Ver también <http://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RTSS/article/viewPDFInterstitial/42585/44596>
- 7 Página 29. Los Derechos Fundamentales como nuevo principio del derecho del trabajo. Taller de Memoria, Universidad de Chile, Facultad de Derecho departamento de derecho del trabajo y de la seguridad social, 2007. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112831/de-jacques_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 8 Página 35. Los Derechos Fundamentales como nuevo principio del derecho del trabajo. Taller de Memoria, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de derecho del trabajo y de la seguridad social, 2007. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112831/de-jacques_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 9 Página 61, Redes sociales y relaciones laborales, análisis de sus implicaciones y regulación en el ordenamiento jurídico costarricense. Alejandro Elizondo Sánchez y Allan Fonseca Castro, Universidad de Costa Rica Facultad de Derechos, abril 2013. http://iiij.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/t13-redes_sociales_y_relaciones_laborales.pdf
- 10 Página 24. Evaluación del Centro de Solidaridad (AFL-CIO) Re maternidad y lactancia (Honduras) Informe de los hallazgos, obligaciones del estado, recomendaciones y presentación de quejas. Sept 15, 2015. Este documento fundamento un informe alternativo al Comité CEDAW presentado por AFL-CIO y otras organizaciones Hondureñas. No publicado.
- 11 Páginas 11 y 12. Informe del Genesis Apparel, S.A., 30 de marzo, 2016 <http://www.workersrights.org/Freports/Genesis%20Apparel.asp>. Página 11. Informe del Gildan Villanueva, diciembre 2015 <http://www.workersrights.org/Freports/Gildan%20Villanueva.asp>. Ambos elaborados en inglés por El Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC). Los informes (en inglés) del FLA están disponibles en <http://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports>
- 12 Página 33. Informe Alternativo ante el Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer CEDAW, Plataforma CEDAW Honduras, Sept 2016. Recomendaciones, Situación económica y laboral, #8. http://www.derechosdelamujer.org/tl_files/documentos/derechos_humanos/CEDAW%20Honduras%20Informe%20Alternativo%202007-2012.pdf
- 13 Página 59. Informe Alternativo al Segundo Informe del Estado de Honduras ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Presentado ante del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas en 58o período de sesiones, Mayo 2016. Situación de mujeres trabajadores. http://www.fian.org/fileadmin/media/publications_2016/Informe_DESC_Honduras_CESCR.pdf
- 14 Página 6. Observaciones finales sobre el segundo informe periódico de Honduras (E/C.12/HND/CO/2). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 11 de julio, 2016. <http://www.sdhjgd.gob.hn/biblioteca-virtual/documentos-de-interes/342-recomendaciones-finales-del-estado-de-honduras-ante-el-comite-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales/file>
- 15 Páginas 11 y 12. Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo combinados de Honduras (CEDAW/C/HND/CO/7-8). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. 25 de noviembre, 2016 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/90/PDF/N1640290.pdf?OpenElement>