

Diagnóstico situacional sobre la regulación e instalación de salas cunas y cuidados en El Salvador



Diagnóstico situacional sobre la regulación e instalación de salas cunas y cuidados en El Salvador

La elaboración y publicación de este informe ha sido posible gracias a la asistencia técnica y financiera de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA



Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA)

Diagnóstico situacional sobre la regulación e instalación de salas cunas y cuidados en El Salvador
Copyright © ORMUSA 2021

Coordinación
Silvia del Carmen Urquilla
Programa de Justicia Laboral y Económica

Investigación
Adolfo Vidal

Edición y revisión final
Jeannette Urquilla
Directora Ejecutiva

Diseño de portada
Marcos Molina

Diagramación e impresión
Impresos Continental, S.A. de C.V.
Junio 2021

El Salvador, Centroamérica, junio 2021

Este documento puede ser reproducido, todo o en parte, siempre y cuando se realice la respectiva cita de la fuente. Esta publicación debe citarse de la siguiente manera: ORMUSA (2021). Diagnóstico situacional sobre la regulación e instalación de salas cunas y cuidados en El Salvador

Índice

Contenido	Página
Siglas o acrónimos	5
Presentación.....	7
Introducción.....	9
Antecedentes.....	11
Marco conceptual y normativo	12
¿Qué se entiende por cuidados?.....	12
Análisis del trabajo y del mercado laboral para las mujeres	13
La covid-19 y el impacto en la vida de las mujeres.....	15
Normativas nacionales e internacionales sobre la organización social de los cuidados en El Salvador.....	16
Metodología.....	21
Proceso metodológico	21
Limitantes metodológicas.....	23
Hallazgos de la investigación	24
Caracterización de las personas participantes en los procesos de consulta para el diagnóstico	
Personas trabajadoras.....	24
Sindicatos	24
Empresas e instituciones empleadoras.....	25
Aspectos claves en que inciden directamente en la situación actual de la ley.....	26
La exoneración de responsabilidades patronales en el cuidado, debido a la naturalización del rol consignado a las mujeres en la familia	26
Falta de claridad en la información sobre la entrada en vigencia de la ley	31
Dudas sobre la calidad y el acceso a los servicios	32
Falta de claridad sobre personas beneficiarias del servicio de sala cunas y sus costes	35
La ley no supera las expectativas por demanda de edad que las personas trabajadoras necesitan.....	37
No hay claridad sobre qué tan preparados se encuentran en el gobierno y las empresas para la implementación de la ley	38
Diferentes intereses y motivaciones sobre la ley entre las personas trabajadoras y sus empleadores	39
Conclusiones	41
Recomendaciones	44
Referencias bibliográficas	49
Anexos	50



Siglas o acrónimos

Sigla o acrónimo	Significado
CEDAW, por sus siglas en inglés	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CEDM	Concertación por un Trabajo Digno para las Mujeres
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
Cn	Constitución de la República de El Salvador
CONNA	Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia
FRMA	Fundación Rafael Meza Ayau
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISNA	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia
LCVIF	Ley Contra la Violencia Intrafamiliar
LEIV	Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres
LEPINA	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
LERISCT	Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores
LGE	Ley General de Educación
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
NN	Niños y niñas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
RAC	Red de Atención Compartida
RSM	Red de Solidaridad de la Maquila
SPSU	Subsistema de Protección Social Universal
UNICEF	Fondo las Naciones Unidas para la Infancia



Presentación

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) ha trabajado, desde hace más de 35 años promoviendo la igualdad de género en el marco de los derechos humanos y potenciando el empoderamiento y autonomía de las mujeres en El Salvador, una de las agendas relevantes para la organización ha sido los derechos laborales y económicos de las mujeres y es justamente que, en el marco de esa agenda se realiza el presente diagnóstico sobre la situación de los centros de cuidado para niñez y el cuidado en El Salvador.

El presente diagnóstico situacional sobre el estado en que se encuentra el cuidado, las responsabilidades familiares y la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de Trabajadores en adelante LERISCT revela, desde varias miradas, la situación en la que se encuentra esa ley, pero sobre todo, invita a hacer análisis y reflexiones sobre los siguientes elementos vitales para la comprensión y entrada en vigencia no solo de una ley como esta, sino también sobre la situación del cuidado y responsabilidades familiares y su impacto en la vida de las mujeres, entre los elementos claves destacados en este documento se encuentran:

- Reflexión sobre la feminización y materialización del cuidado y las responsabilidades familiares como producto de un proceso de socialización de género.
- Análisis y comprensión del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo- OIT en el diseño mismo de la ley.
- Reflexión sobre derechos laborales y el principio de igualdad de oportunidades para personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Comprensión sobre las desigualdades de género existentes entre el cuidado de hijos e hijas y el acceso a oportunidades económicas.
- Análisis y reflexión sobre el artículo 42 inciso segundo de la Constitución de la República.
- Contrastar la vinculación entre los 15 artículos descritos en la ley y los tratados internacionales tales como la Convención de los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y convenios ratificados por el Estado salvadoreño con la OIT, principalmente el 156.
- Reflexión sobre los avances y desafíos para la entrada en vigencia de la ley.
- Análisis y reflexión sobre el impacto de la coyuntura política en las posturas de los actores vinculados a esta ley, consultados durante la elaboración del presente diagnóstico.

El diagnóstico tiene como punto de partida el conocimiento sobre quién y cómo se asumen las responsabilidades familiares en el seno familiar y si el Estado y el sector empresarial propician o no condiciones para las personas que asumen ese tipo de responsabilidades, tengan acceso al trabajo



remunerado o no. El documento va más allá de la entrada en vigencia de la ley, porque permite ver si hay un reconocimiento del principio de igualdad de oportunidades para personas con responsabilidades familiares consignado en el Convenio 156 de la OIT, firmado y ratificado por el Estado salvadoreño en el año 2000.

El documento ofrece la oportunidad de colocar todas y cada una de las situaciones encontradas en el marco de una nueva coyuntura, social económica y política en donde se debe reflexionar sobre los criterios de oportunidad y eficiencia, para el posicionamiento de un tema que está totalmente vinculado a los derechos laborales de las mujeres. Adicionalmente, el diagnóstico nos brinda un panorama sobre la situación de la feminización y materialización del cuidado y su impacto en la vida de las mujeres.

ORMUSA contribuye con el presente diagnóstico situacional a retomar la agenda del impacto del cuidado en la vida de las mujeres trabajadoras, a reivindicar el principio de igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, así como también a señalar las situaciones que han impactado la entrada en vigencia la LERISCT, el estatus en el que se encuentra la ley y evidenciar el nivel de preparación de condiciones para implementarla por parte de todos los actores responsables de su cumplimiento, tanto públicos como privados.

A través del diagnóstico se convoca a todos los sectores a darle la importancia a la agenda de los derechos laborales de las mujeres y su vinculación con el cuidado y responsabilidades familiares, a promover la divulgación de los marcos normativos relacionados con esa agenda, a reconocer la necesidad de visibilizar el mandato constitucional en materia de cuidado y derechos laborales y, por último, a demandar la entrada en vigencia de la LERISCT.

Introducción

Tomando en cuenta que invertir en el desarrollo infantil temprano es una apuesta al desarrollo del país, es importante hacer notar en sociedades como la salvadoreña que el cuidado de niños y niñas-NN debe asumirse como una responsabilidad compartida, esto es esencial para lograr la igualdad y justicia de género. La inversión en cuidado de NN con énfasis en los primeros años de vida, no solo mejora la participación de la mujer en la fuerza de trabajo sino también beneficia a sus familias.

Según la encuesta de uso de tiempo, realizada por la Dirección General de Estadística y Censos- Digestyc 2017 “En las tareas de cuidado de niños(as) del hogar (trabajo productivo doméstico no remunerado), encontramos que la participación de los hombres solo alcanza el 11.2 % y el de las mujeres duplica con el 26.4 %; sin embargo, el tiempo que las mujeres destinan a esta actividad es de 5.08 horas diarias, mientras que los hombres solo emplean 2.23 horas al día”.

Los resultados nos muestran una brecha en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, lo que permite confirmar la vigencia de una tradicional división sexual del trabajo entre los géneros. Esta brecha se verifica tanto en el área urbana como en el área rural del territorio nacional. Las mujeres se dedican en mayor proporción que los hombres a las tareas domésticas no remuneradas y su efecto a largo plazo es que ellas no logran desarrollar autonomía económica.

La socialización de los roles y estereotipos de género tiene como uno de sus efectos la feminización del cuidado y la adjudicación de responsabilidades familiares, todas ellas, en el marco del trabajo reproductivo no remunerado. Este diagnóstico pone en evidencia cómo aun cuando las mujeres logran un trabajo remunerado, son ellas mismas quienes deben asumir los costes económicos del cuidado de hijos e hijas, en lugar de asumir esos costes con la pareja. Esto viene a reconfirmar lo fijado que está en el ideario colectivo que el trabajo de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados son asuntos de mujeres.

El presente documento está diseñado bajo una estructura que permite dar inicio con un análisis conceptual y normativo que contendrá conceptos básicos sobre el cuidado, responsabilidades familiares, desarrollo de la primera infancia, el principio de igualdad de oportunidades para personas con responsabilidades familiares. En ese mismo marco conceptual se reflexiona sobre roles de la familia, la empresa y el Estado en tareas de cuidado, adicionalmente se analiza los marcos normativos internacionales que sustentan la LERISCT, tanto las relacionadas con la infancia como la Convención de los Derechos del Niño y de la Niña, así como los concernientes a los derechos laborales tal es el caso del Convenio 156 de la OIT.



Este mismo apartado detalla los principales aspectos claves de la LERISCT, se describe, esquemáticamente, tanto los sujetos obligados en el cumplimiento de la ley, las personas beneficiarias y las instituciones que supervisaran su ejecución, permitiendo hacer un análisis sobre sus propios roles y mandatos consignados a cada una.

El documento expone la metodología implementada para la elaboración del diagnóstico haciendo énfasis en cómo la información fue obtenida, expresando también los desafíos y oportunidades encontradas en el proceso. En la descripción de este apartado también se encuentra la caracterización de quienes participaron en el llenado en línea, tanto de la encuesta de personas trabajadoras como de empresas, instituciones gubernamentales y municipales, detallan las técnicas y fuentes de investigación.

Los hallazgos encontrados revelan la situación en la que se encuentra la LERISCT, visto desde varias perspectivas, algunas muy importantes no pudieron ser obtenidas debido a la coyuntura política en la que el país se encuentra; sin embargo, dos principales protagonistas (clase trabajadora y sector empresarial) han expresado sus valoraciones sobre la ley, quienes llevaron a cabo propuestas concretas sobre cómo, desde su punto de vista, la LERISCT debe de echarse andar por el bienestar de las mujeres trabajadoras y de sus hijos e hijas.

Se pretende que el documento, a partir de su divulgación, pueda brindar insumos para el diseño de una estrategia de incidencia política que cabildee en todos los niveles y todas las audiencias que se consideren apropiadas. Lo anterior con el propósito de desaprender la asignación de las tareas de cuidado a las mujeres, incluyendo a los hombres en esos roles, reconociendo y dignificando el trabajo de cuidado no remunerado, posicionando la importancia de exigir los derechos laborales, aún aquellos que son menos visibles como los expresados en el Convenio 156 de la OIT y, sobre todo, comenzar a posicionar la necesidad de la entrada en vigencia de la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores.

Antecedentes

Las salas cunas¹ como espacio de cuidado para niñas y niños y como prestación laboral, ha estado regulado en la historia reciente del país, considerando que data desde 1950 en la Constitución de la República de El Salvador, es hasta 2018 que tuvo su desarrollo legislativo mediante una ley especial emitida como obligatoriedad por un recurso de Inconstitucionalidad promovido por organizaciones de la sociedad civil, y que ha tomado bastante tiempo el desarrollo normativo, teniendo un marco jurídico a nivel Constitucional y de instrumentos internacionales ratificados por El Salvador, que brindaba desde hace tiempo oportunidad de gozar de este derecho y legislar en esa materia.

La figura 1 muestra una línea de tiempo de la agenda de cuidados de hijas e hijos de personas trabajadoras en el ámbito jurídico y legislativo en el país.

Figura 1

Línea de tiempo de la agenda de cuidado de hijas e hijos de personas trabajadoras en lo jurídico y legislativo

1950	Constitución de la República de El Salvador de 1950 lo reguló en el art. 184 Inc. 2.o Cn. “Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de las trabajadoras”.
1981	El 3 de junio de 1981, la OIT aprueba el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
1990	Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño por El Estado de El Salvador, mediante Decreto Legislativo # 487 del 27 de abril de 1990.
1983	Constitución de la República de El Salvador de 1983, lo estableció en su art. 42 Inc. 2.o Cn. “Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”.
2000	Ratificación del Convenio 156 de la OIT por el Estado de El Salvador, mediante Decreto Legislativo # 29 de fecha 15 de junio de 2000, publicado en el Diario Oficial #133, tomo #348 de fecha 19 de julio de 2000.
2017	Se emite sentencia de Recurso de Inconstitucionalidad, bajo la referencia número 8-2015/16-2015/89-2016 acumulado, en el que se declara la obligación de la Asamblea Legislativa de emitir una ley que de vigencia al art. 42 Inc. 2do. de la Cn.
2018	Ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para las hijas(os) de las trabajadoras(es), emitida por la Asamblea Legislativa de El Salvador el 31 de mayo de 2018.

Fuente: elaboración propia con base en los hechos históricos.

¹ De acuerdo con la LEPINA se debería de utilizar un término más adecuado a ese cuerpo normativo, denominado: Centro de cuidado infantil o centro de desarrollo infantil.

Como podemos ver en la línea de tiempo la agenda del soporte por parte de los empleadores para el cuidado de hijos e hijas de personas trabajadoras tiene larga data y han sido muchos los momentos y oportunidades no aprovechadas para agendarlo como una prioridad en materia de derechos laborales. Todo lo anterior, a pesar de que la clase trabajadora lo reconoce como una prestación laboral necesaria y urgente, sobre todo, para mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

Marco conceptual y normativo

¿Qué se entiende por cuidados?

En la acepción más amplia, cuidado es la acción de cuidar- conservar, guardar, asistir, preservar- implica asistirse uno mismo o a otro ser vivo, para tratar de incrementar su bienestar y evitar que le suceda algo. También se incluye el cuidado de una cosa como un carro, una casa entre otros bienes que necesitan asistencia para su conservación.

El cuidado se puede analizar desde dos aristas, (CEPAL, 2007) la primera de ellas, entendida como la actividad básica de sobrevivencia que conlleva, la necesidad de cuidado de toda persona desde que nace, para su alimentación, salud y desarrollo personal, de ahí que integre las dimensiones psicológicas y afectivas necesarias para toda persona, asociado, al ámbito de la familia. La segunda, vinculado a la esfera pública, traducido en las políticas públicas como cuidado infantil, nutrición, salud y educación entre otras. Estas últimas han necesitado del rol activo de las mujeres para su éxito.

El cuidado es una parte fundamental del trabajo reproductivo, y se define como: un proceso material y simbólico caracterizado por el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, la alimentación y el cuidado de los cuerpos, la socialización, la educación y la formación de los menores, el mantenimiento de relaciones sociales y el apoyo psicológico a quienes integran la familia, (Montano y Rico, 2007) citado en (Soledad, 2015).

Este trabajo se divide en: a) doméstico, entendido como la transformación de mercancías y el cuidado y el mantenimiento de los espacios; b) de cuidado de las personas, principalmente de niñas, niños, personas enfermas y personas ancianas y c) obligado, es decir las actividades de enlace entre los ámbitos doméstico y público derivadas de las responsabilidades familiares (CEPAL, 2007). Estos elementos han tenido un desarrollo que han permitido algunas transformaciones, pero no necesariamente para las mujeres quienes siguen cargando con el trabajo reproductivo. Solo basta observar los entornos familiares más cercanos y cada cual dará cuenta de lo propio en el tema si se es mujer u hombre, como una evidencia real y práctica de esta aseveración.

Por lo que, cuando se habla de cuidados, se hace referencia, a un conjunto extenso de elementos que comprenden cuidados en salud, vigilar que no se provoquen daño, dotarles de alimentación, cuidar de los hogares, de las personas dependientes, afectividad, así como atención a las personas que cuidan y del autocuidado.

Los cuidados son necesarios para la vida de las personas y la sociedad, tomar conciencia de la injusta distribución de esa carga para un solo integrante de la familia, es el desafío mayor en el tema, por ello se habla de la corresponsabilidad que se debe de adoptar tanto dentro de la familia, la sociedad y el Estado.

Bajo este contenido se habla de la corresponsabilidad social, que involucra a los hogares, las empresas y al Estado que en su rol como principal garante debe desarrollar las medidas necesarias que permitan aliviar a quienes han asumido el cuidado por opción o imposición y compartir las tareas que implica cuidar para una convivencia más equilibrada en la sociedad.

En este sentido, nacen roles y obligaciones para la familia, promoviendo redistribución de las diferentes actividades de cuidado entre todo el grupo familiar; el Estado como garante del marco jurídico vigente y la empresa como responsable de cumplir con los mandatos legales establecidos para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras. En esta área, también es trascendental promover pautas culturales de cambios a través de acciones afirmativas a favor de las mujeres y fomentar un involucramiento mayor de los hombres en esas tareas.

Análisis del trabajo y del mercado laboral para las mujeres

De acuerdo al estudio Mujer y Mercado Laboral 2020 (ORMUSA, 2021), se destaca que la tasa de participación laboral en 2019 era de 62.2 % con una tasa de participación específica de las mujeres de 46.8 % y de los hombres de 80.5 %. El indicador mide el vínculo de las personas con el mercado laboral, por lo que, las mujeres tienen menor acceso a la generación de ingresos propios.

Un tercio de la población trabajadora se desempeñó por cuenta propia en 2019 (28.9 %), siendo mayor la incidencia en las mujeres (36.3 %) que entre los hombres (23.7 %) y teniendo vulnerabilidades como la cuantía, periodicidad de los ingresos, horas de trabajo y condiciones laborales.

La informalidad es elevada y el 43.1 % de la población ocupada del área urbana trabaja en el sector. La incidencia es mayor entre las mujeres (48.5 %) que entre los hombres (39.0 %).

La cobertura de la seguridad social de la PEA es baja, en 2019 era de 27.6 % siendo menor entre las mujeres (26.7 %) que entre los hombres (28.2 %).

En 2019 el salario promedio era de USD 344.3 por mes, el promedio de las mujeres era de USD 306.1 y de los hombres USD 374.4 con una brecha del 22 %.

El escenario antes descrito reporta una situación de desventaja en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, que las encuentra situadas de esa forma a la llegada de la pandemia por COVID-19. En el marco de la cuarentena instalada como medida para contrarrestar la propagación del virus de la COVID-19, en el país, se verificaron efectos para las personas trabajadoras, insumo que la investigación citada logro advertir², las afectaciones fueron mayores para las mujeres, porque se insertan en su mayoría, en la informalidad. En relación con quienes laboraron en ese tiempo, tanto mujeres como hombres, la mitad continuó con la misma actividad económica, el 16.1 % de hombres y el 24.5 % de mujeres inició una nueva actividad económica, teniendo una mayor proporción las mujeres que los hombres quienes tuvieron una nueva actividad económica para hacer frente a la pérdida de ingresos.

El teletrabajo fue clave para la continuidad en la generación de ingresos, actividad que tiene a la base capacidades técnicas previamente adquiridas para poder realizarlas.

Con relación al tiempo que se dedicó al trabajo remunerado, tanto hombres como mujeres trabajaron el mismo número de horas, así un 37.5 % de mujeres y hombres aumentó el número de horas laboradas. El trabajo doméstico se incrementó en la percepción de la mayoría de las personas, pero en mayor proporción para las mujeres con el 62.5 % que para los hombres con el 51.9 %.

Sobre la protección del empleo en el marco de la cuarentena, los puntos críticos fueron: el pago completo por parte de las empresas y la labor de las instituciones estatales con responsabilidad de vigilar su cumplimiento.

El estudio también, concluyo que se ha evidenciado escasez de instrumentos y la débil cobertura en la protección social, los niveles de bancarización son bajos, no se tomaron en cuenta medidas para la organización de cuidados, no existe seguro de desempleo y se tiene un sistema de salud fragmentado, que dejó en situación de desprotección a grupos poblaciones como trabajadores informales, trabajadoras del hogar, personas con discapacidad, juventudes y población LGBTIQ+.

² Se levantó una muestra en 384 personas trabajadoras formales e informales por cuenta propia y ajena y que no realizaban actividad económica para generar ingresos de los 14 departamentos.

La covid-19 y el impacto en la vida de las mujeres

El apartado anterior ha dejado de manifiesto la desigual participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como su protagonismo en el trabajo reproductivo, otorgado social y culturalmente a ellas. Con la llegada de la COVID-19, muchas de las actividades que se llevaban a cabo en el mundo del trabajo y como consecuencia de la división sexual de este, se agudizaron y profundizaron, para las personas en general, pero particularmente para las mujeres.

En El Salvador, se adoptaron medidas en diferentes áreas de la política pública, favoreciendo por la naturaleza de la emergencia el área de salud dentro de las que se destacan: aislamiento domiciliar por un período de cuatro meses en el ámbito nacional, comprendido en el período de marzo a julio de 2020; cercos sanitarios en los lugares donde se fueron identificando casos; instalación de centros de contención –para resguardo de personas que ingresaban al país–; en lo económico, entrega de estipendio a personas de escasos recursos; tres meses de plazo para pago de los servicios básicos; entrega de canasta solidaria; cierre de establecimientos de comida; en el área educativa, se determinó el cierre de los recintos educativos de todos los niveles, públicos y privados, desde marzo 2020 a marzo de 2021, por lo que toda la dinámica educativa se desarrolló de manera remota, no presencial, entre otras.

Estas medidas, han tenido consecuencias de manera específica para las mujeres vinculadas al tema de los cuidados³:

- Las mujeres están en la primera línea de la respuesta a la pandemia. Trabajadoras de salud, cuidadoras domiciliarias o institucionales, quienes trabajan sin las medidas de protección necesarias.
- Las mujeres trabajadoras remuneradas del hogar. Ocupan un lugar crucial en la respuesta a la pandemia por las actividades de cuidado asignadas, mantenimiento de los hogares, dentro de la que se incluye la prevención del virus. Su afectación reside en la situación de precariedad en el empleo, caracterizado por los bajos salarios y la falta de prestaciones sociales, para su supervivencia y el sostenimiento de sus familias ante despidos o frente a la reducción de sus ingresos.
- Sobre el trabajo de cuidados no remunerados al interior de los hogares. Las medidas de confinamiento generaron una reducción de los arreglos formales, incrementando las actividades de cuidados en tanto la carga desigual se mantiene presente, es decir, estando como afectadas directas y principales las mujeres.

³ Tomado de documento: Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación, ONU-Mujeres y CEPAL, covid-19 –respuesta, BRIEF v1.1.19.08.2020.

- En aquellos trabajos que se podría realizar de manera remota, se continuó con el trabajo remunerado por parte de las mujeres, a la vez que debían lidiar con el incremento de la carga de trabajo de cuidado dentro del hogar, afectando su productividad y su bienestar personal.
- La clase trabajadora se vio perjudicada por la pérdida transitoria o permanente de sus puestos de trabajo, los sectores más castigados han sido servicios, comercio y turismo donde se encuentra gran parte del empleo de las mujeres.
- El sector informal, por demás salió afectado, quienes de manera diaria logran solventar sus necesidades básicas, estando las mujeres, en su mayoría, representadas en este sector económico, reforzando los vínculos de pobreza monetaria y de tiempo.

De ahí, que las propuestas en este tema sean una ventana de oportunidad en donde se reconozca el rezago existente de las mujeres en el mercado laboral y la difícil situación cultural todavía presente en el trabajo reproductivo y de los cuidados, las crisis derivadas del virus de la COVID-19 llevan, necesariamente, a revisar y realizar ajustes, momento propicio para colocar esa realidad como eje central de las estrategias a desarrollar en el marco de las políticas públicas.

Normativas nacionales e internacionales sobre la organización social de los cuidados en El Salvador

Las salas cunas como mecanismo formal de prestación laboral y tema afín a los cuidados institucionales, tienen su base jurídica en la Constitución de la República – (Cn), (Cn.1983 art. 42 inciso 2.o) “Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”.

Teniendo su desarrollo legal en la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores y dándole cumplimiento, a su vez, a la sentencia de inconstitucionalidad número 8-2015/16-2015/89-2016 acumulado, de fecha 10 de noviembre de 2017, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Además, tiene como marco de referencia convenios suscritos por el Estado salvadoreño relacionados a la materia. De acuerdo a la Constitución, todos los tratados y convenciones son leyes de la República, en caso de conflicto prevalece el instrumento ratificado sobre la ley secundaria. (Cn. 1983 art. 144 y 145).

En esta línea, se ha ratificado la Convención de los Derechos del Niño (CDN, 1990) en su artículo 18, numeral 3, regula la disposición que mandata a los Estados parte que tienen la obligación de instalar espacios que reúnan las condiciones seguras para que brinden servicios de cuidado a los niños y niñas-NN de los trabajadores y trabajadoras.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

El Convenio 156 (2000) sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, en el artículo 5 establece que deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) *Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;*
- b) *desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.*

Por su parte la recomendación 165 de la OIT, establece en el numeral 1, párrafos 1 y 2 lo siguiente:

- 1) *La presente recomendación se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*
- 2) *Las disposiciones de la presente recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.*

Esta recomendación reviste particular importancia por ampliar el espectro de aplicación, entendiendo responsabilidades no solo con los hijos e hijas, sino también de aquellos integrantes de la familia que necesiten de cuidado, como las personas con discapacidad, adultas mayores que dependen de manera directa de la persona trabajadora.

El Convenio 100 de la OIT (2000) sobre la Igualdad de Remuneración por Igual Valor y el Convenio 111 de la OIT (1995) sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, son relevantes en tanto se relacionan con la dinámica de desigualdades en el mundo del trabajo y que son imprescindibles en el análisis de las responsabilidades familiares y la reivindicación de la participación activada de las mujeres en la parte productiva de la económica de los países.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés como (CEDAW, 1981), regula en el art.11 numeral 2, literal C, “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- c) *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...*"

Mediante estos instrumentos los Estados se obligan y comprometen a adoptar las medidas necesarias para darle pleno cumplimiento al instrumento de que se trate y, además, se obligan a presentar informes periódicos de seguimiento a los mismos.

En lo nacional, en el tema de los cuidados, El Salvador aún no cuenta con una sola institucionalidad rectora que vigile desde la lógica de la articulación y coordinación interinstitucional; no obstante, se cuenta con una serie de leyes que promueven la atención integral a grupos poblacionales específicos que son beneficiarios de cuidados, así se tiene: la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia (LEPINA), la Ley General de Educación (LGE), la Ley de Atención Integral para la Personas Adulta Mayor y la Política Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores (LERISCT, 2018).

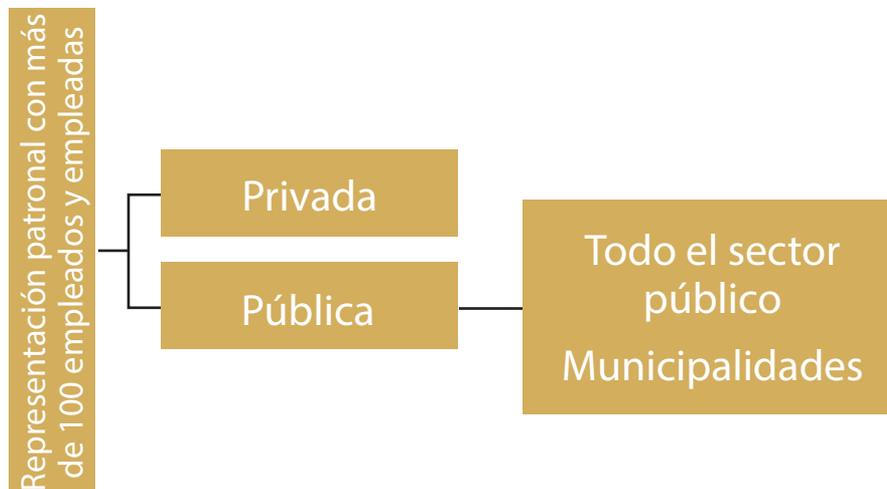
De acuerdo al estudio Política de cuidados en El Salvador, opciones, metas y desafíos, examinó la posibilidad de crear una política pública en esta área, que se articulara desde el Sistema Nacional de Desarrollo, Protección e Inclusión Social⁴, integrada en el Subsistema de Protección Social Universal (SPSU), siendo este último el articulador de las acciones relativas al componente de cuidados en la protección e inclusión social. (Soledad, 2015). En armonía con los distintos marcos legales que promueven el desarrollo y la atención integral de las personas con necesidad de cuidados.

A fecha 2021, esa propuesta no se logró ejecutar, por lo que el país cuenta con un marco normativo amplio, que no se ha logrado articular para generar procesos de servicios integrales. Actualmente cada instancia realiza lo propio institucionalmente de acuerdo a su competencia en la materia.

⁴ En la propuesta se enmarcan una política de cuidados en El Salvador en la Ley de Desarrollo Protección Social (2014), que crea el Sistema Nacional de Desarrollo, Protección e Inclusión Social cuyo objetivo es coordinar la ejecución y cumplimiento de la Política Social e incorpora el Subsistema de Protección Social Universal como la instancia de coordinación gubernamental de los programas de protección social.

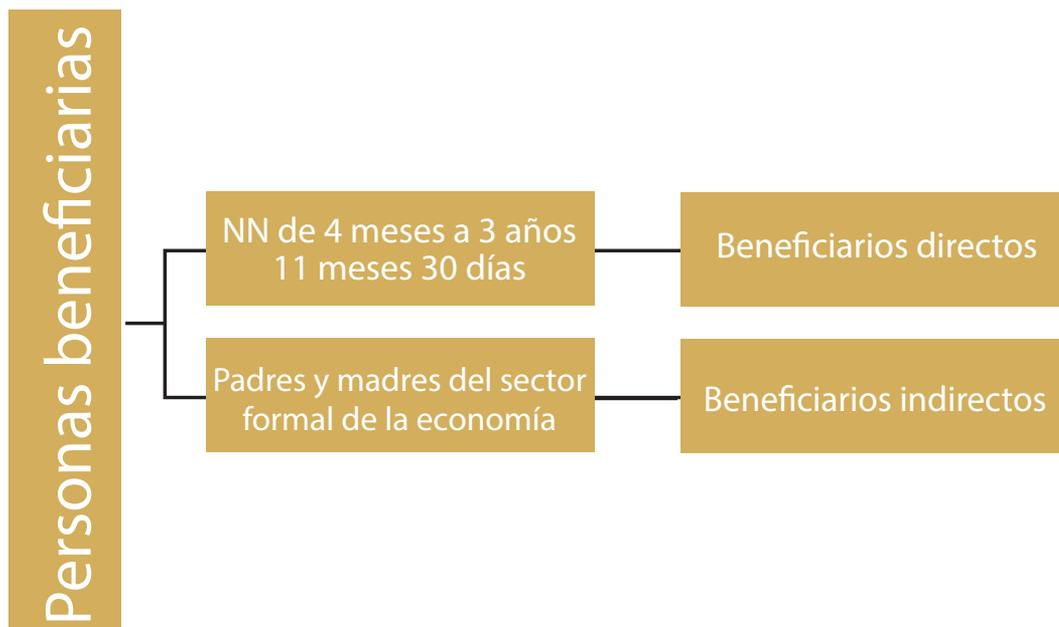
Para la aplicación de la LERISCT es necesario advertir algunos puntos que se desarrollan a continuación:

Figura 2. Sujetos obligados de la LERISCT



Fuente: elaboración propia con base a la LERISCT

Figura 3. Personas beneficiarias



Fuente: elaboración propia con base a la LERISCT.

Figura 4. Instituciones involucradas en el cumplimiento de la ley

Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores	
	MTPS, responsable de vigilar el cumplimiento de la ley, como prestación laboral por parte de las y los patronos.
	CONNA, institución encargada de acreditación y registro de las entidades que atienden y brindan cuidado a NN, las autoriza.
	ISNA, institución responsable de realizar la labor de supervisión de los centros de cuidado.
	MINEDUCYT, cuenta con el acuerdo ejecutivo #15-788, en el que se establecen las condiciones que deben reunir las instalaciones de centro de cuidado de NN / el Reglamento de Programas de Atención de las NA en el art. 36 letra a)

Fuente: elaboración propia con base a la LERISCT.

Necesidades identificadas: la creación de un mecanismo de coordinación de acuerdo a las competencias derivadas para el MTPS y el CONNA/ISNA el primero como responsable de vigilar y sancionar la aplicación de la ley referida a la prestación laboral por parte del patrono y las segundas instituciones como garante del registro y funcionamiento de las salas cunas como espacio de cuidado seguro para las NN.

En lo programático, bajo la actual administración gubernamental⁵ se desarrolla la Política Nacional de Apoyo al Desarrollo Infantil Temprano “Crecer Juntos”, que busca propiciar que la niñez salvadoreña alcance al máximo su potencial de desarrollo durante la primera infancia (0-7 años), con atenciones de calidad en salud, nutrición, educación, aprendizaje y protección con estrategias, programas y acciones interinstitucionales e intersectoriales.

⁵ Período de la actual administración gubernamental, junio 2019 - mayo 2024, al frente del Órgano Ejecutivo de El Salvador.

Metodología

El proceso de elaboración del diagnóstico situacional se llevó a cabo mediante el diseño de la ejecución de las siguientes etapas:

- Etapas de planificación.
Se establecieron los mecanismos de coordinación para el avance y desarrollo del documento, así como la precisión de actividades en el plan de trabajo. En esta etapa se elaboraron los instrumentos a utilizar para el levantamiento de la información de las poblaciones definidas y se llevó a cabo la revisión bibliográfica vinculada al tema.
- Etapas de levantamiento de la información.
Se verificó la realización de dos grupos focales, una encuesta web para los empresarios y personas trabajadoras y entrevistas a funcionarios públicos de instancias del Estado relacionadas con el cumplimiento de la ley.
- Etapas de procesamiento.
Bajo los enfoques de género y derechos humanos se llevó a cabo el análisis de la información recabada, lo cual permitió evidenciar el impacto diferenciado de las acciones desarrolladas en hombres y mujeres y la garantía de los derechos a los grupos poblaciones estudiados.
- Etapas de elaboración y validación del diagnóstico situacional.

En esta fase se validó el documento y se incorporaron las observaciones finales.

Proceso metodológico

El inicio del proceso de investigación se verificó con la planificación del trabajo, el cual consistió en la búsqueda, lectura y análisis relacionada con los temas de derechos laborales de las mujeres, la conceptualización del cuidado, el Convenio 156 de la OIT, la LERISCT, algunos estudios realizados por la Concertación por un Trabajo Digno para las Mujeres (CEDM), la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Fundación Rafael Meza Ayau (FRMA). En esta etapa, además, se diseñaron las herramientas para el levantamiento de información, las cuales fueron de tres tipos: encuestas, guía para grupos focales y cuestionarios de entrevistas a profundidad, según detalle.

- Encuestas en línea dirigida a personas trabajadoras.
- Encuesta en línea a empresarios y personas en cargos de dirección de recursos humanos en instituciones y empresas.
- Guía para la formación de grupos focales con líderes de los dos sectores sindicales: el público y el privado.
- Cuestionario Asamblea Legislativa sobre actualización del estado de la ley y su posicionamiento

- sobre la puesta en marcha de la ley.
- Cuestionario dirigido a CONNA, ISNA y MTPS sobre sus respectivos roles en el cumplimiento de la ley.

Para la realización del presente diagnóstico situacional se consideró tomar en cuenta todos los actores y sectores involucrados en la implementación de la ley:

- Clase trabajadora.
 - o Personas trabajadoras.
 - o Grupos sindicales del sector privado y del sector público.
- Empleadores.
 - o Personas empresarias y empresas del sector privado.
 - o Instancias del Estado como empleadoras.
- Gremiales empresariales.
- Asamblea Legislativa.
 - o Comisión de trabajo.
 - o Comisión de Niñez, Adulto Mayor y Personas con Discapacidad.
- Instituciones del gobierno con responsabilidades en el cumplimiento de la ley.
 - o MTPS.
 - o ISNA.
 - o CONNA.
 - o MINEDUCYT.

Para el levantamiento de la encuesta con la clase trabajadora se llevó a cabo mediante el formato en línea, para ello se utilizó la plataforma de Google Forms, generando un vínculo que fue posteriormente divulgado y compartido con el propósito de explorar, no solo el conocimiento de la LERISCT, sino también el principio de igualdad de oportunidades consignado en el Convenio 156 de la OIT y el reconocimiento de las brechas de género en el acceso al trabajo remunerado en dicho proceso se ha logrado obtener la participación de 185 personas.

Para tomar en cuenta la mirada colectiva de las personas trabajadoras se realizaron dos grupos focales con sindicatos, el primero de ellos perteneciente al sector privado y el segundo del sector público, con el propósito de profundizar, no solo sobre el conocimiento del contenido de la LERISCT, sino también reflexionar sobre si esta normativa respeta y conserva el espíritu del Convenio 156 de la OIT y analizar desde su mirada el impacto del no cumplimiento de estas leyes en la vida de las mujeres trabajadoras. Los grupos focales permitieron tener una mirada más humana, porque a lo largo de su realización una buena parte de las y los participantes, en su mayoría mujeres, relataron historias propias y de otras personas cercanas a ellas sobre cómo las responsabilidades de cuidado obligan a las mujeres, desde muy pequeñas, a asumir un rol reproductivo no valorado y mucho menos remunerado.

El diseño de la encuesta en línea para gremiales y personas en cargos de dirección de recursos humanos de empresas e instituciones estaba estructurada en tres partes: la primera para conocer la empresa o entidad y lograr caracterizar el grupo participante, el segundo bloque era sobre el conocimiento de la ley y las siguientes partes fueron sobre el conocimiento de la LERISCT y su nivel de implicación como empresa para adoptar las medidas necesarias, tales como: censos de población usuaria del servicio, costeo del servicio, modalidades, entre otros aspectos y, por último, sobre el estatus actual de la ley y sus recomendaciones.

Para poder obtener la perspectiva y valoraciones de las entidades del Estado, se realizaron dos tipos de guías de entrevistas que posteriormente se convirtieron en cuestionarios cortos, remitidos a Asamblea Legislativa, ISNA y CONNA, además, de la solicitud de entrevistas.

El propósito de estos cuestionarios o entrevistas era obtener insumos para el presente diagnóstico sobre el estado de la LERISCT y evaluar su nivel de conocimiento, conciencia y preparación para la entrada en vigencia de la ley, adicionalmente invitarles a reflexionar sobre si hay homologación entre la ley y los tratados internacionales que la sustentan, si realmente la ley cumple con la sentencia de la Sala de lo Constitucional o con el artículo 42 de la Constitución de la República.

Limitantes metodológicas

La coyuntura política del país⁶ complejizó en varios momentos el levantamiento de la información, fue difícil para varios actores el compartir sus valoraciones en esta agenda, entre ellos las instancias del Estado. Tanto las instancias legislativas como algunas del ejecutivo, al igual que el sector empresarial que en esta ocasión prefirieron que las opiniones y valoraciones respecto a la ley, fueran emitidas por las empresas directamente y no por sus respectivas instancias gremiales para no comprometer en una sola voz a instancias colegiadas en donde se representan diversos intereses económicos, sociales y políticos.

El limitado conocimiento de la LERISCT, del Convenio 156 de la OIT, del principio de igualdad de oportunidades para personas trabajadoras con responsabilidades familiares y del mandato Constitucional sobre centros de cuidado y derechos laborales consignado en el artículo 42 de la Constitución de la República, no facilitó una interlocución fluida y enriquecedora, además, dejó en evidencia la poca o nula divulgación de estos derechos y principios laborales y de la ley misma.

⁶ En el país se verifica un hecho en la historia actual de contar con mayoría calificada en la Asamblea Legislativa (2021-2024), del partido al frente del Órgano Ejecutivo – Nuevas Ideas, que han posibilitado el control de la actual gestión gubernamental lo que supone la centralidad de la información.

Hallazgos de la investigación

Caracterización de las personas participantes en los procesos de consulta para el diagnóstico Personas trabajadoras.

La encuesta en línea fue llenada por un total de 187 personas, 77.8% mujeres y 22.2% hombres. Las franjas de edad más frecuentes son las de 25 a 45 años con un 62.8% del total de personas encuestadas. En relación al estado familiar, un 38.9% del total de las personas encuestadas se identifican como solteras, seguido de un 34.6% de personas casadas y un 16.8% de personas acompañadas. Es importante señalar en este caso que la categoría soltera puede incluir aquellas personas que son “madres solteras” o padres que se autodenominan solteros porque así está consignado en su documento de identidad.

Un 55.7 % de las personas participantes tenía de 1 a 2 hijos e hijas, 17.8 % tienen de 3 a 5 hijos e hijas y el 1.1 % tienen más de 5 hijos e hijas. El 20.4 % de las personas con hijos e hijas requieren el servicio contemplado en la LERISCT ya que sus hijas e hijos se encuentran entre los 0 y los 4 años de edad. El origen de las personas encuestadas fue predominantemente urbano 76.8 % y un 23.2 % rural, siendo el departamento de San Salvador el más representado con un 62.2 % seguido por los departamentos de La Libertad con 16.2 %, La Paz con 8.1 % y Santa Ana con 5.4 %.

La situación laboral de la mayoría de las personas encuestadas era empleada con el 75.7 %, el resto en la categoría de desempleada o subempleada y casi un 5 % en situación de trabajo doméstico. De igual manera, la mayoría de las personas se encontraban laborando en el sector formal (74.6 %), el 48.6 % laboraba en el sector público y 38.4 % en el sector privado, el resto en situación de desempleo. A pesar de que el 61.6 % de sus empresas e instituciones cuentan con sindicatos solo un 49.7 % de las personas estaban sindicalizadas.

Sindicatos

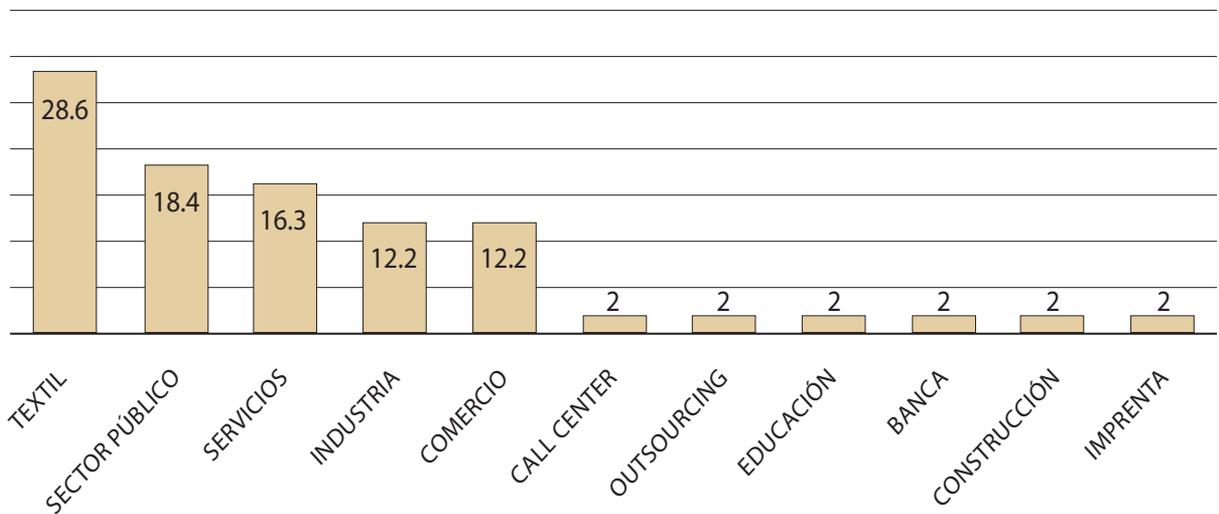
El primer grupo focal fue con representantes sindicales del sector privado, con un total de 10 personas participantes: 7 mujeres, 3 hombres. El 100 % pertenecía a sindicatos de la industria textil y el 60 % fue proveniente del departamento de La Paz y el 40 % del departamento de San Salvador.

El segundo grupo focal se realizó con representantes sindicales del sector público, participaron 27 personas, 55 % mujeres y 45 % hombres, representantes de entidades del gobierno, en su mayoría, autónomas y la mayor parte del departamento de San Salvador.

Empresas e instituciones empleadoras

El total de empresas o instituciones empleadoras que dieron respuesta fue de 49, de las cuales 81.6 % fueron empresas y el 18.4 % instituciones gubernamentales. El sector textil representó el 28.6 %, el sector servicios 16.3 % y la industria y comercio con el 12.2 % respectivamente.

Gráfico 1. Sector empresarial participante en el diagnóstico.



Fuente: elaboración propia, encuesta en línea para empresas

En cuanto al tamaño de las empresas, en su mayoría contaban con más de 500 personas empleadas, (53.1 %), el grupo que contaba con un tamaño de entre 100 a 500 trabajadores y trabajadoras fue del 20.4 %, y el resto 26.5 % son empresas con menos de 100 personas trabajadoras lo que significa que, estas últimas no están obligadas a cumplir con la LERISCT.

Los valores porcentuales sobre el número de mujeres que trabajan en empresas e instituciones, no debe entenderse que son las mujeres las que cuentan con mayor oportunidad de trabajo remunerado, es

muy probable que se deba a que, en los rubros que respondieron, mayoritariamente son de empresas donde el personal contratado es predominantemente mujeres tales como la industria textil.

Un 57.1 % de las empresas o instituciones que respondieron, indicaron que cuentan con sindicato y que casi un 45 % de ellas cuentan con un registro o censo de los hijos e hijas de las personas que trabajan en sus empresas. Adicionalmente, el 79.6 % de las empresas consideran que solo el 10 % de sus trabajadores y trabajadoras harían uso del beneficio definido por la LERISCT.

Gremiales

Se remitió correspondencia a 11 gremiales en el país que agrupan, en su conjunto, a más de 1500 empresas; sin embargo, en esta coyuntura nacional, las gremiales prefirieron que fueran las empresas mismas las que respondieran.

Gobierno

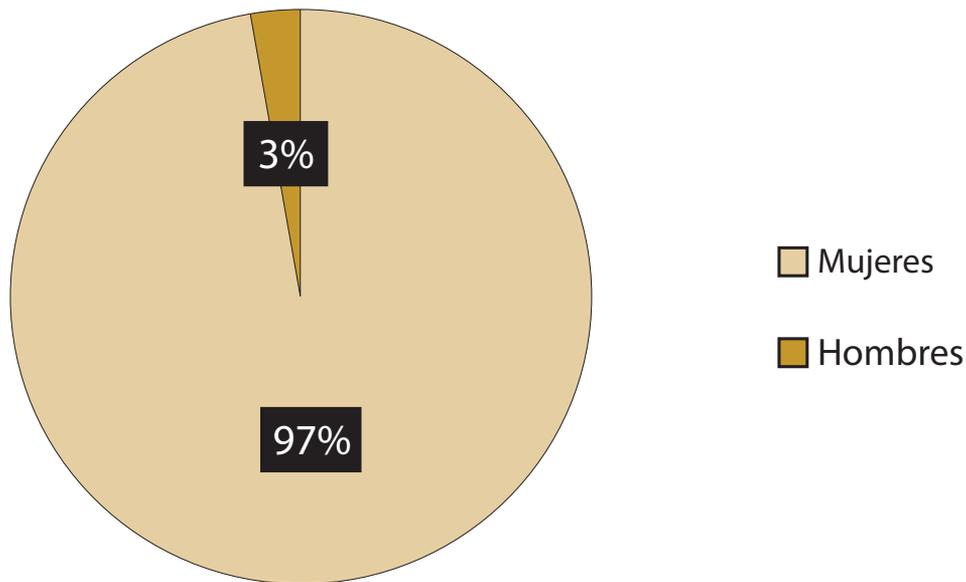
Por su parte el gobierno tiene un doble rol y mandato en el cumplimiento de la LERISCT, como empleador y garante, siendo su principal función garantizar su cumplimiento a través de las instituciones definidas en el cuerpo normativo, por lo tanto, fue un actor convocado a entrevistas y llenado de cuestionarios por los medios formales e informales, no obteniendo respuesta favorables, para ninguno de los instrumentos metodológicos, se presume que esa situación fue debido a la coyuntura política por la que el país atraviesa y la priorización de sus agendas.

Aspectos claves que inciden directamente en la situación actual de la ley

La exoneración de responsabilidades patronales en el cuidado, debido a la naturalización del rol consignado a las mujeres en la familia

El 96.2 % del total de personas encuestadas manifestaron que es importante el soporte que puedan ofrecer las empresas para el cuidado de sus hijos e hijas, hay un reconocimiento en el 97.3 % de personas que manifestaron que son las mujeres quienes más abandonan el trabajo remunerado para quedarse a atender las necesidades de cuidado de la familia.

Gráfico 2. Abandono del trabajo remunerado por cuidar a hijos e hijas, según sexo.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio a personas trabajadoras, 2021

Las personas consultadas a través de los grupos focales realizados, afirmaron que el tema del cuidado de hijos e hijas se asume únicamente como un compromiso familiar y que, socialmente, no se le había vinculado en ningún momento ese rol a responsabilidades patronales.

En el sector corporativo existen preocupaciones porque la inversión en salas cuna no sea aprovechada por sus empleadas y empleados debido a que: en primer lugar, culturalmente puede haber desconfianza para dejar a sus hijos e hijas en una sala cuna; muchos padres y madres tienen más confianza en el cuidado por familiares o conocidos y que este sea cercano a su lugar de residencia. En segundo lugar, indicaron dificultades relacionadas con el transporte, por las implicaciones de tiempo que supone el desplazamiento desde el lugar donde se habita hacia el centro de trabajo, debido a que el medio de transporte utilizado es el colectivo en horas pico. Además, existe dificultad para movilizar a uno o más hijos e hijas; los horarios es otra dificultad (salen muy temprano y a veces regresan tarde); la seguridad, existe la valoración de que es peligroso sacar a un bebé de casa, así como los riesgos de asalto y otras exposiciones en el trayecto hacia el lugar de trabajo.

La preocupación de los empleadores de que su inversión no sea aprovechada contrasta un poco con el resultado de la encuesta en donde más del 52 % de personas trabajadoras consultadas consideraban oportuna la apertura de salas de cuidado en sus trabajos y tan solo un 21.1 % prefirieron la modalidad

de asignación de bono la cual les permitiría el cuidado en familia con remuneración a quien cuida de sus hijos e hijas.

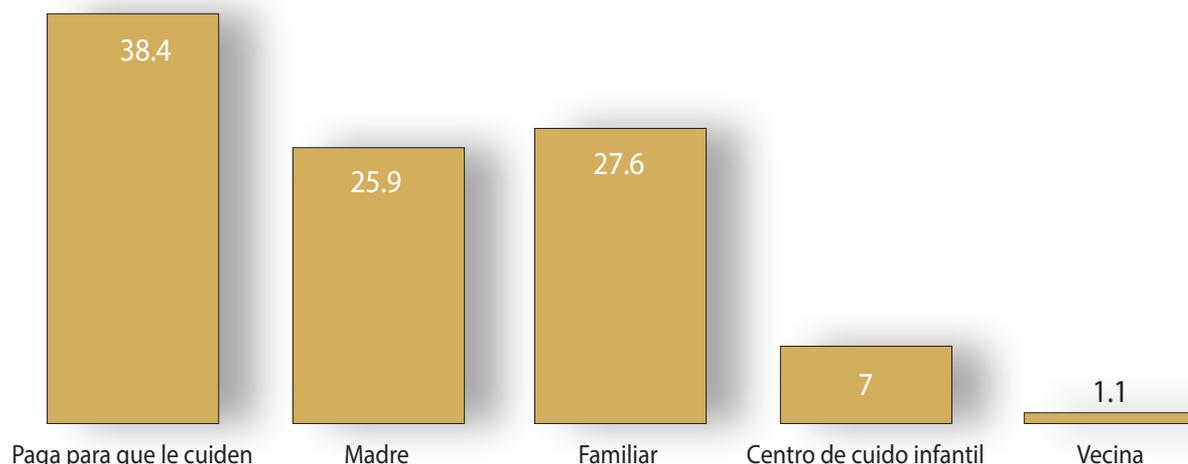
En los grupos focales se encontraron testimonios tales como los siguientes:

Ana (mujer sindicalista) "siempre conté con la ayuda de mi mamá, para que cuidará mis hijos, el día que mi madre enfermó ese día comencé a faltar hasta que me despidieron del trabajo, si las empresas prestaran ese servicio yo no hubiera perdido ese trabajo"

José (hombre sindicalista) "aun en el sector público es complicado ese asunto, mi mujer cuida mis hijas en casa, un día que no pudo, me llevé la niña al trabajo y me sancionaron por haberla llevado"

María, (mujer sindicalista) "yo gano USD 320, menos los descuentos me quedan como USD 300 pero pago por el cuidado de mi hijo USD 20 a la semana a una vecina que cuida niños en su casa, al mes tengo que restar los USD 80 del cuidado del niño más los gastos de transporte, solo me queda menos de la mitad del salario para vivir en el mes"

Gráfico 3. Persona y lugar donde cuidan a sus hijos e hijas mientras trabaja.



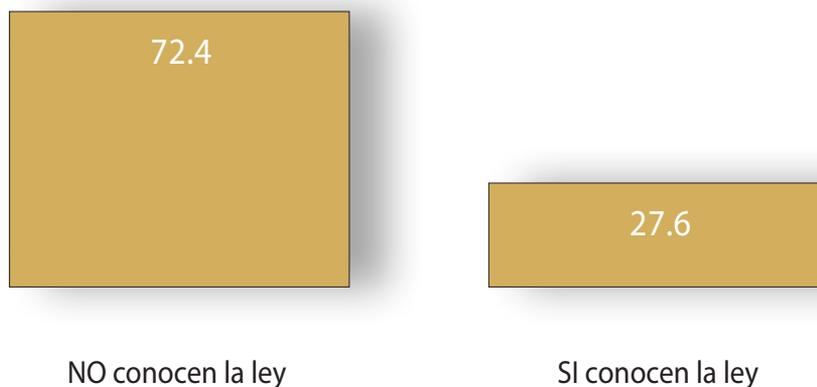
Fuente: elaboración propia con base en la encuesta realizada para el presente estudio a personas trabajadoras, 2021

Los testimonios dejan en evidencia que siguen siendo las mujeres las más afectadas con la entrada en vigencia de la LERISCT, como se observa, son ellas quienes cuidan directamente o pagan para su cuidado. De igual forma son ellas quienes se encargan de pagar por el cuidado de las hijas e hijos de la pareja.

Los centros de cuidado infantil, han sido y son muy poco utilizados por las personas trabajadoras, en primer lugar, debido a que son muy pocos los que existen y hay desconocimiento de ellos, situación que puede ser comparada con la cobertura de atención a la primera infancia cuyo porcentaje es del 2% aproximadamente.

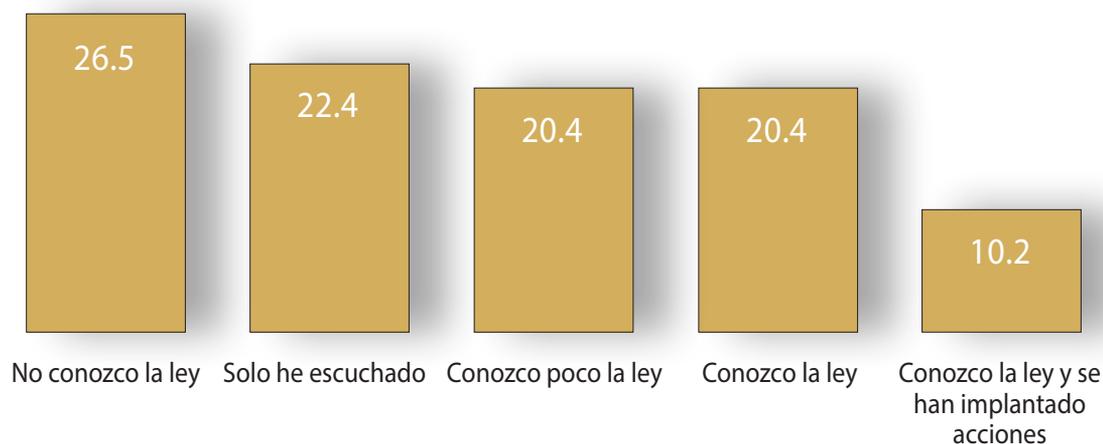
Si bien es cierto que en la LERISCT hay una prohibición para dar bonos a las personas trabajadoras con hijos e hijas menores de 4 años, considerados beneficiarios en la ley, el 21.1 %de las personas trabajadoras opinan que los empleadores pueden apoyar con un bono para “el pago para que les cuiden a sus hijos e hijas”. Adicionalmente, más del 55 % de las empresas muestran la disponibilidad de dar bonos para cumplir con esta responsabilidad, lo que estaría invocando una reforma a la ley.

Gráfico 4. Conocimiento de la ley por la clase trabajadora.



Fuente: elaboración propia con base en la encuesta realizada para el presente estudio a personas trabajadoras, 2021

Gráfico 5. Conocimiento de la ley por parte de los empleadores.



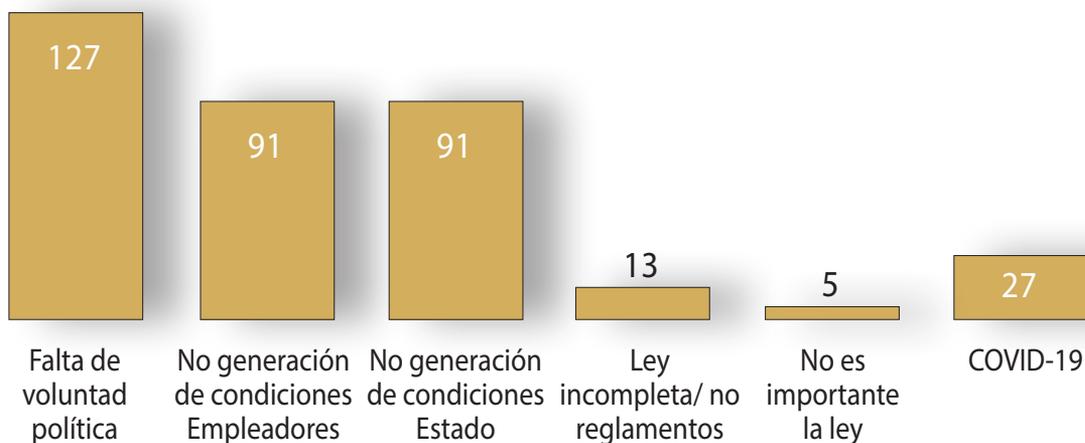
Fuente: elaboración propia con base en la encuesta realizada para el presente estudio al sector empleador, 2021

Los gráficos 4 y 5 muestran el desconocimiento de la LERISCT tanto por las personas trabajadoras (72.4 %) y el sector empleador (48.9 %), esto evidencia la poca divulgación que la ley ha tenido y la escasa priorización del principio de igualdad de condiciones para personas con responsabilidades familiares expresado en el Convenio 156 de la OIT. Sin embargo, es importante mencionar que el 10.2 % de las empresas o instituciones que llenaron la encuesta en línea, ya se encuentran realizando acciones, incluso, más allá de las que la ley menciona en sus 15 artículos. Es relevante indicar que la encuesta empresarial e institucional fue dirigida a responsables de recursos humanos, gremiales y/o empresarios propietarios de todo tipo de negocios, tomando en cuenta que es este sector empleador que tendrá responsabilidad directa de realizar las acciones para la implementación de la LERISCT y por lo cual, se asume, tiene algún conocimiento de la ley.

Adicionalmente a la medición en la consulta sobre el conocimiento y divulgación de la ley, se realizó la misma pregunta a las y los participantes de los grupos focales, si en sus empresas, la LERISCT era conocida y divulgada por sus departamentos de recursos humanos y en ambos grupos la respuesta fue negativa, con el agravante de sentirse comprometidos al ser ellas y ellos líderes y lideresas sindicales con responsabilidades con las trabajadoras y trabajadores que los eligieron como sus representantes. Todo esto revela que fue una ley sin ningún plan de divulgación, sin intereses de promocionarla y el impacto de todo ello queda reflejado en los altos niveles de desconocimiento que existe en la población trabajadora y agentes responsables de su implementación.

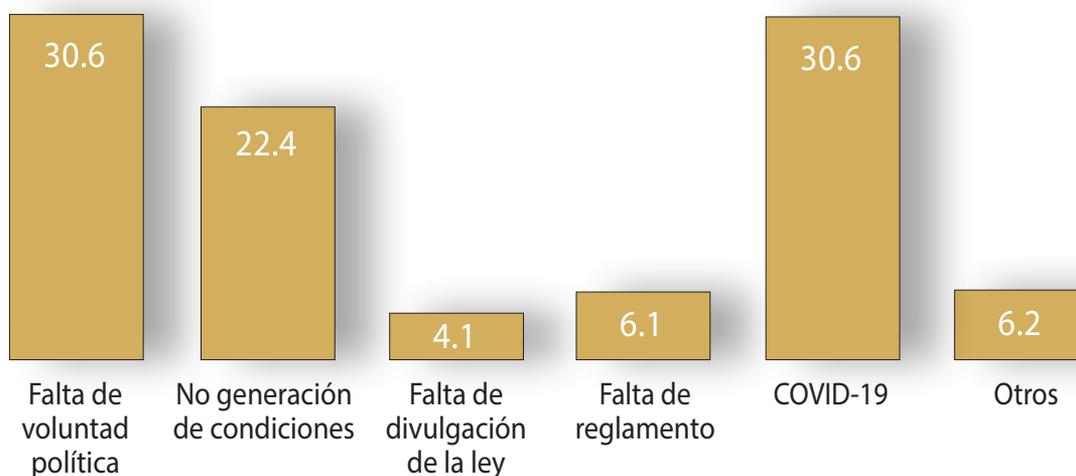
Falta de claridad en la información sobre la entrada en vigencia de la ley

Gráfico 6. Razones por las cuales la ley no entra en vigencia según personas trabajadoras.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio a personas trabajadoras, 2021

Gráfico 7. Razones por las cuales la ley no entra en vigencia según instancias empleadoras.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio al sector empleador, 2021

Es importante ver las coincidencias existentes entre las razones por las cuales no ha entrado en vigencia la ley según lo expresado por la población trabajadora y lo comentado por las empresas e instituciones en donde dos variables son coincidentes (la falta de voluntad política y la falta de condiciones para poder echar andar la ley), adicionalmente la COVID-19 fue una situación determinante y valorada desde el sector empleador.

En relación con la falta de voluntad política, según las y los representantes sindicales, se debe a que el tema no es relevante para los intereses políticos actuales, no forma parte de los intereses de los poderes del Estado, por lo tanto, si se posterga una decisión como esta no les afecta en su imagen, ni popularidad; la ley no les genera demasiada rentabilidad política, elemento que quedó evidenciado en la dificultades encontradas en la búsqueda de información con el gobierno desde sus diferentes instancias .

En cuanto a la falta de preparación de condiciones, debe entenderse que tiene un doble sentido, no solo el sector empresarial no se encuentra preparado para la entrada en vigencia de la ley, si no también, las entidades del gobierno aún no están listas para registrar, monitorear y atender los requerimientos demandados por las empresas. Además, la actual Asamblea Legislativa⁷ aún no tiene el tema en su agenda para poder iniciar el proceso de reglamentación el cual será el punto de partida para la preparación de las condiciones.

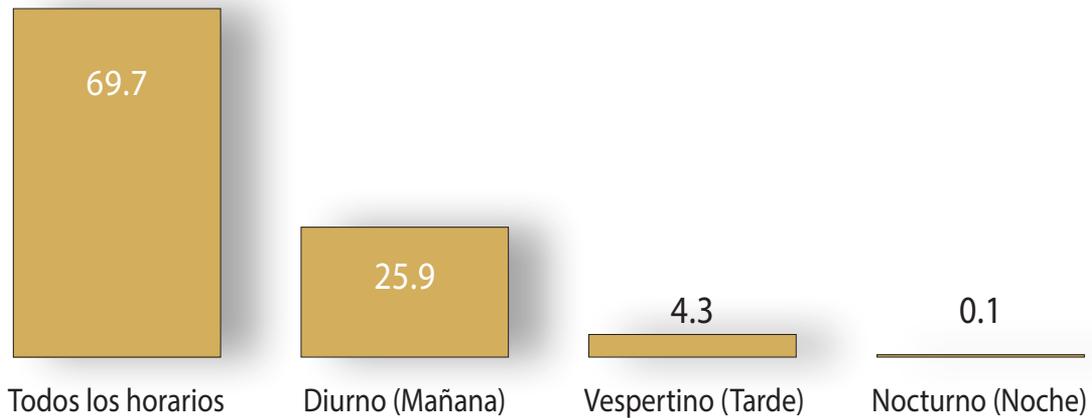
Dudas sobre la calidad y el acceso a los servicios

La encuesta a las empresas reveló muchas dudas en relación con las modalidades de implementación de la ley ante situaciones tales como los horarios de tal forma que solo el 58.7 % de las empresas tienen jornada con horario fijo de trabajo y el resto poseen turnos rotatorios con jornadas de nocturnidad, en donde el 100 % indicó no tener claridad de cómo se proveerá el servicio, sobre todo, en casos de jornadas nocturnas de trabajo.

Hay un desencuentro total en los resultados de la consulta sobre intereses en los horarios que deben de ser cubiertos, por un lado, las y los trabajadores consideran en casi un 70 % que se deben cubrir todos los horarios, sin embargo, para la mayoría de los empleadores el 55.1 % solo pueden comprometerse con el cumplimiento de un solo horario y el 40.8 % muestra disposición a cubrir los horarios rotatorios, esta situación coloca en desventaja a personas trabajadoras que realizan jornadas nocturnas o tienen rotación de horarios.

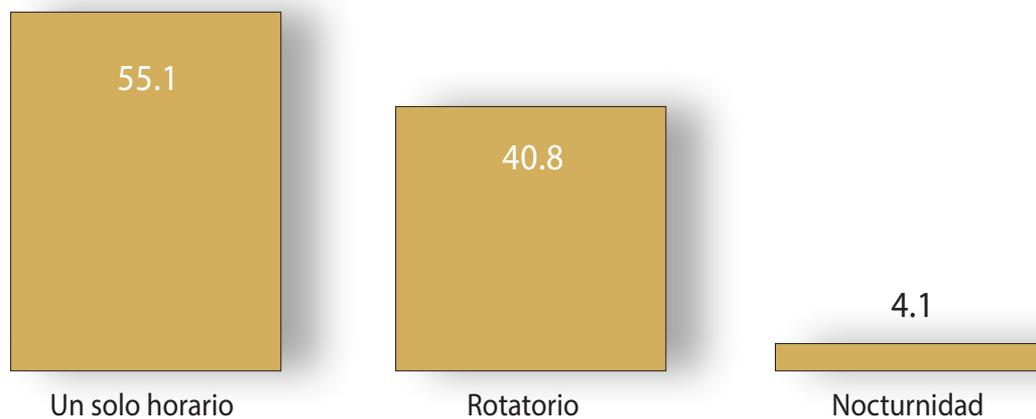
⁷ Período legislativo actual 1 de mayo 2021- 30 de abril 2024.

Gráfico 8. Horarios priorizados por personas trabajadoras.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio a personas trabajadoras, 2021

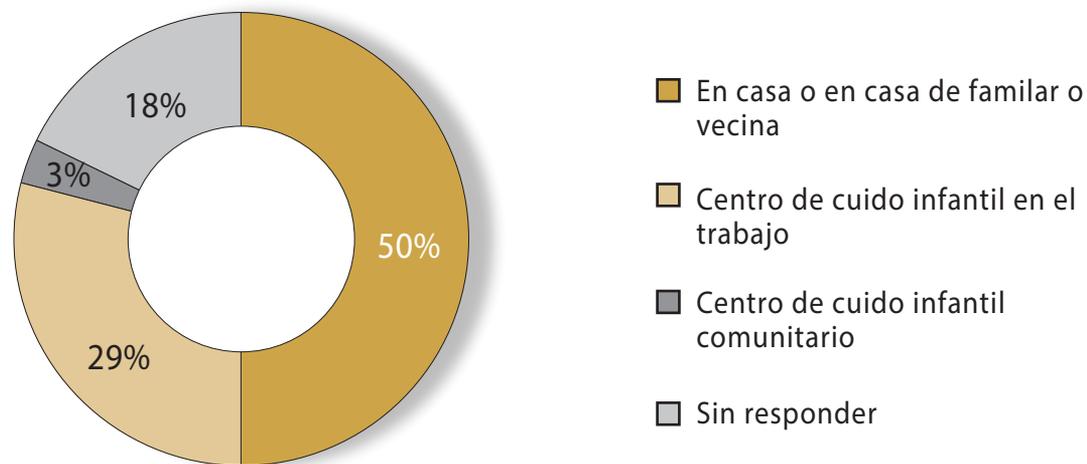
Gráfico 9. Horarios ofrecidos por instituciones empleadoras.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio al sector empleador, 2021

Adicionalmente, en un ejercicio de consulta realizado por la Concertación por un Trabajo Digno para las Mujeres CEDM y Red de Solidaridad de la Maquila RSM en mayo del 2018, demostró que las mujeres trabajadoras en maquila sienten mayor afinidad por el cuidado de sus hijos e hijas en su domicilio o casa de familiares y vecinas (50 %), pero es importante tomar en cuenta que el 29 % consideran oportuno hacerlo en sus centros de trabajo, lo cual, al ser desarrollado el punto con los grupos sindicales expresaron la importancia de que los centros de cuidado que se instalen en los lugares de trabajos deben de tener todas las adecuaciones, condiciones y personal calificado para garantizar la atención de sus NN.

Gráfico 10. Lugar escogido por trabajadoras de maquilas para el cuidado de sus hijos e hijas.



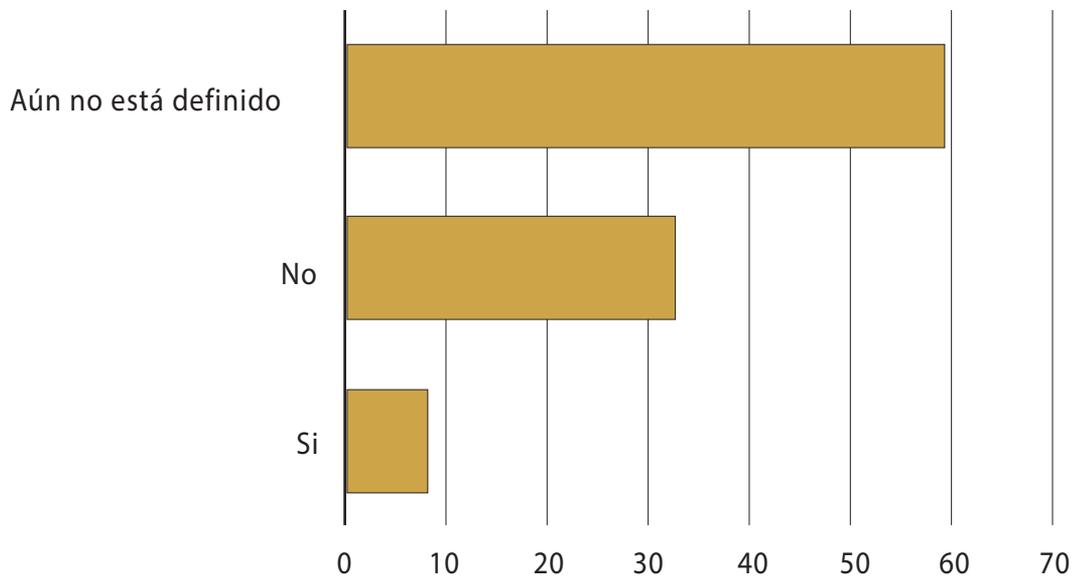
Fuente: CEDM / RSM Buscando soluciones a las necesidades de cuidado infantil de las trabajadoras(es) de la maquila en El Salvador, mayo 2018

El gráfico 10 demuestra que la casa o la familia sigue siendo el lugar preferido para el cuidado de hijos e hijas. Esta situación se confirma y se alinea con lo expresado anteriormente en donde se ha evidenciado que esta es y ha sido la práctica más frecuente junto a la de pagar para que les cuiden a sus hijos e hijas, todo esto es parte de una construcción social en donde se asume que siempre habrá mujeres en casa para que cuiden a los niños y niñas que vayan naciendo en la familia.

Falta de claridad sobre personas beneficiarias del servicio sala cunas y sus costes

Al momento de la realización del diagnóstico se consideró el alto número de empresas que utilizan la figura del outsourcing y trabajo temporal en sus contratos laborales, por lo que fue de interés conocer si las empresas ven a las personas trabajadoras de estas modalidades como sujetas del derecho que habilita la LERISCT. Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

Gráfico 11. Inclusión de personas trabajadoras temporales u outsourcing en el beneficio de salas cuna.

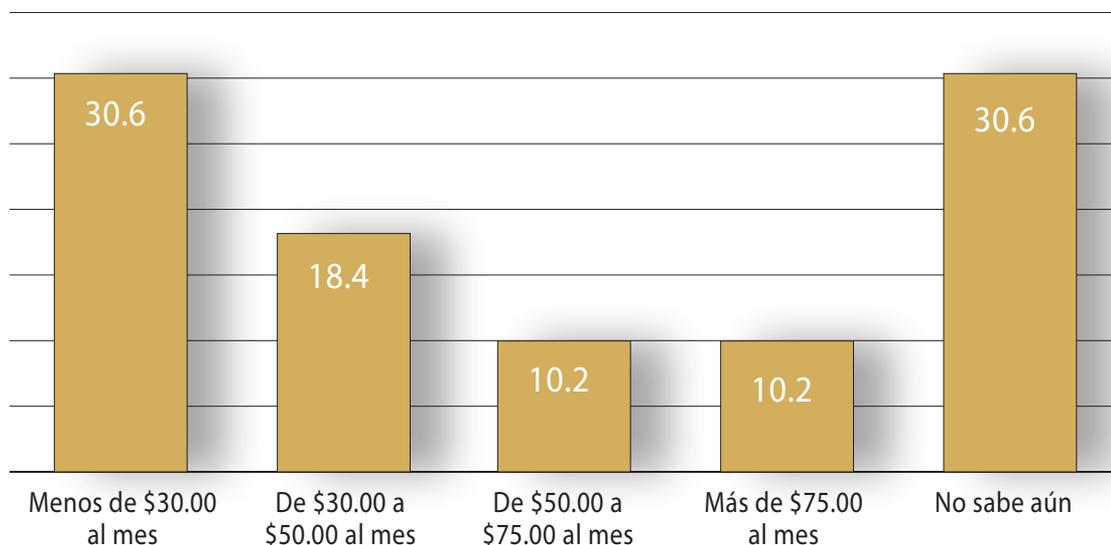


Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio al sector empleador, 2021

Lo que comprueba el gráfico 11 es que hay un alto porcentaje con inseguridad en cuanto a si los hijos e hijas de las trabajadoras y los trabajadores temporales y de contratación tercerizada tendrán los mismos derechos que los de contratación fija, ya que en el 59.2 % de empresas e instituciones expresaron que aún no lo saben, pero hay un significativo 32.7 % que, contundentemente indicó que no cubrirá este tipo de personas empleadas en sus empresas, afirmación que coloca en una situación de exclusión a más del 90 % de personas contratadas bajo las modalidades consultadas. Debido a que casi el 60%

respondió que aún no lo han decidido, al enterarse que la ley no les obliga, seguramente se sumarán en su gran mayoría a quienes han expresado un no en su respuesta.

Gráfico 12. Costo de brindar la prestación laboral de cuidados por parte de las empresas.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio al sector empleador, 2021

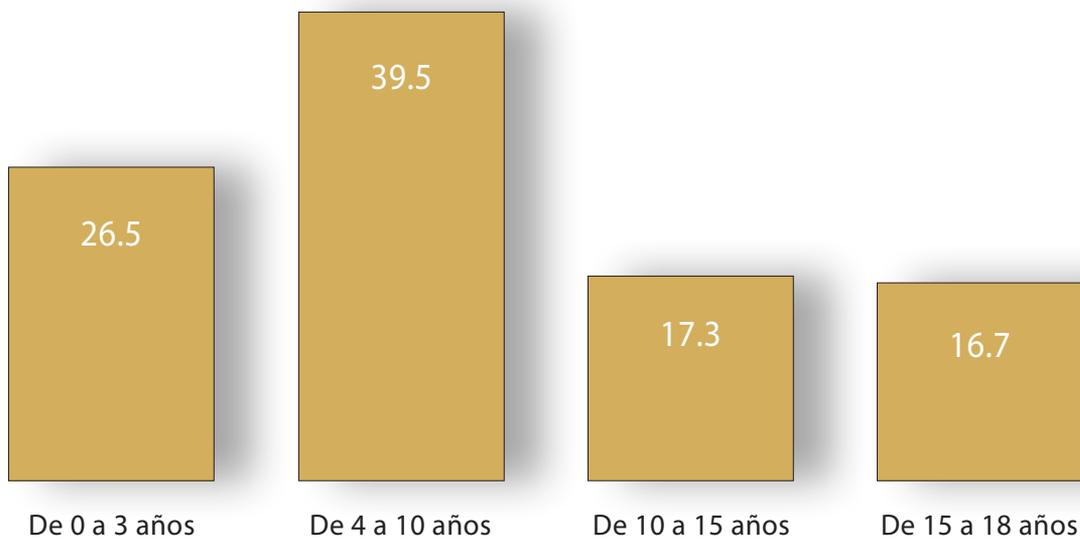
Los costos por niño o niña que se deben de invertir por mes están relacionados con el tamaño de la empresa, su disponibilidad financiera y el censo por edades de los hijos e hijas de sus trabajadores y trabajadoras. El gráfico 12 refleja las estimaciones calculadas sobre la inversión en el servicio de instalación de salas cunas en las empresas.

Los datos expresan que, si bien hay casi el 70 % de empresas e instituciones que han calculado un aproximado de los costes de inversión, sin embargo el 30.6 % prudentemente no se atreven a deducir los costes en este momento. Aunque, lo que más llama la atención es lo contrastante de los datos registrados con la realidad encontrada con las personas trabajadoras consultadas, porque cuando se realizó el ejercicio de cuanto pagaban por el cuidado de sus hijos e hijas el promedio fue de USD 80.00 al mes, representando un alto costo para el bolsillo de alguien que solamente gana el salario mínimo.

La ley no supera las expectativas por demanda de edad que las personas trabajadoras necesitan

La ley expresa que la atención en las salas cunas es desde los 4 meses hasta los 4 años de edad, lo que significa que las niñas y niños media vez cumplan los 4 años están fuera de ese beneficio, situación que contrasta con la demanda de las y los trabajadores expresados en el gráfico 13.

Gráfico 13. Edad hasta la que se debería prestar el servicio según la clase trabajadora.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio a personas trabajadoras, 2021

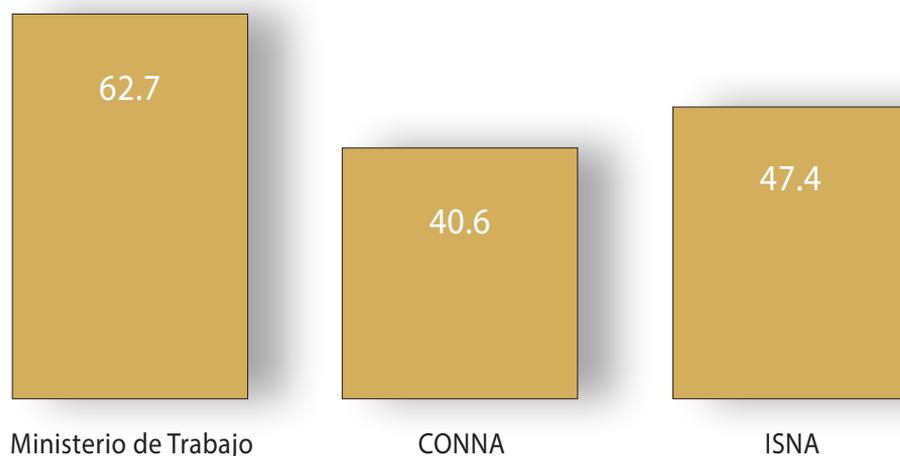
Los resultados muestran que las personas trabajadoras consideran que el servicio de salas cunas debería extenderse hasta los 10 años (39.5 %) lo cual refleja que las necesidades de cuidado de hijos e hijas de las personas trabajadoras no termina a los 4 años tal como lo expresa la ley, sino que se amplía, por lo menos, hasta los 10 años. Este requerimiento puede ser superado con ofertas del gobierno de extensión curricular en donde las niñas y los niños puedan permanecer más tiempo en actividades extra escolares mientras sus padres y madres terminan su jornada laboral.

Las respuestas de las y los trabajadores expresadas en el gráfico 13 demuestran que, en eso la ley también limita mucho los verdaderos intereses y necesidades de las personas trabajadoras.

No hay claridad sobre qué tan preparados se encuentran el gobierno y las empresas para la implementación de la ley

Al momento de realizar las encuestas en línea y grupos focales, el nivel de claridad sobre los roles de tres de las cuatro instancias del gobierno responsables de iniciar y hacer efectiva la ley, han tenido limitaciones, una de ellas es ente rector de la LERISCT, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el sector sindical expresó que más allá de la rectoría no conocían otros roles consignados en la ley y en el caso del sector empresarial fue la entidad que mejor identifica a la institución rectora con un 62.71 % como se muestra en la figura 18, tanto el CONNA como el ISNA tienen un porcentaje por debajo del 50 % sobre el conocimiento de cuáles son sus mandatos en el cumplimiento de la ley. Todos los sectores expresaron la poca divulgación de la ley por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Gráfico 14. Conocimiento sobre el rol de las instituciones del Estado en el cumplimiento de la ley por parte de las personas trabajadoras.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio a personas trabajadoras, 2021

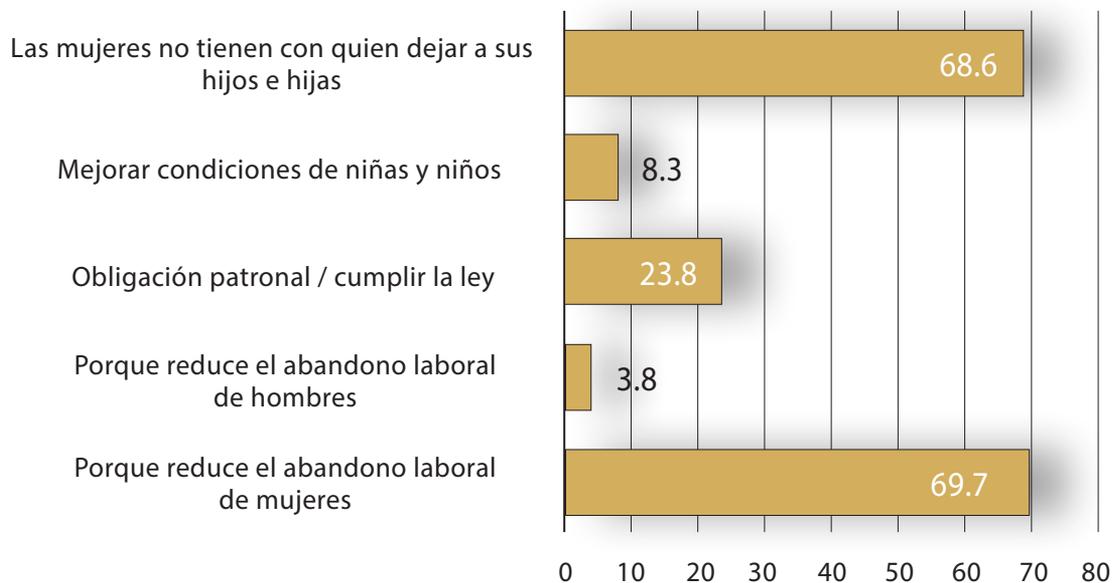
Algunas de las dudas más frecuentes expresadas en los grupos focales fueron:

- ¿Cuál será la entidad que sancionará el incumplimiento de la ley?, ¿Será la instancia que supervisa o la institución rectora?.
- Hay confusión sobre el registro ¿Será en el CONNA como institución o como programa o tendrán que hacer ambos tipos de registros?.
- ¿Quién remitirá los informes al Ministerio de Hacienda para la retribución de los incentivos fiscales? ¿Será el ISNA como entidad supervisora o el Ministerio de Trabajo como ente rector?.

- Hay mucha confusión sobre los roles del ISNA y del CONNA lo cual genera mucho desconcierto entre las empresas y la clase trabajadora.
- Se especula sobre que instancia avalará en primer lugar la instalación y luego el funcionamiento de las salas cunas, ¿si lo realizará el ISNA o el CONNA?.
- Se especula mucho si el Ministerio de Salud también debería tener un rol relevante en la implementación de la ley de salas cunas para garantizar la salud de las niñas y niños, así como el Ministerio de Educación tendrá un rol de garantizar la implementación de programas de estimulación temprana.
- Si cada una de las instituciones del gobierno, sobre todo, el Ministerio de Trabajo, CONNA e ISNA cuentan con el personal y la asesoría legal para poder implementar la ley.

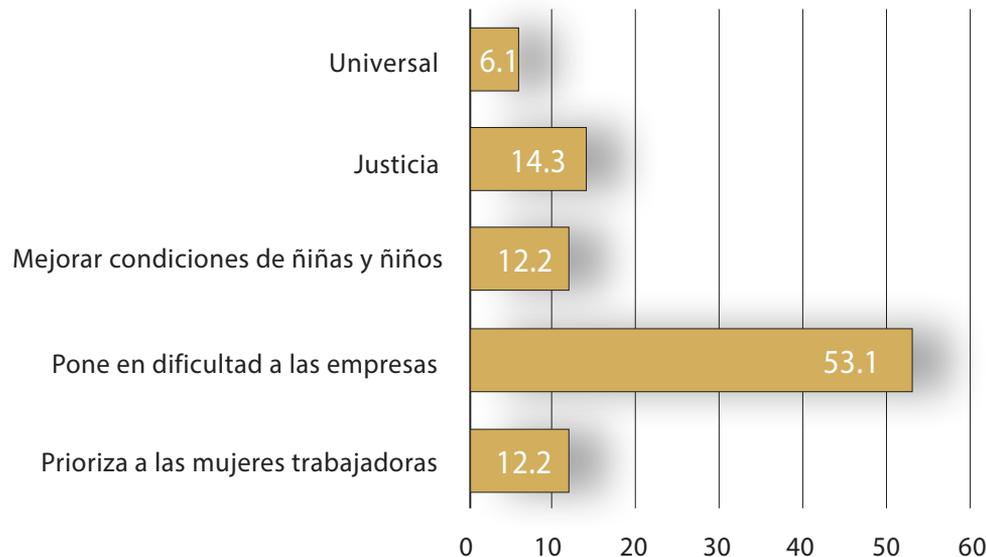
Diferentes intereses y motivaciones sobre la ley entre las personas trabajadoras y sus empleadores

Gráfico 15. Importancia de la ley según las personas trabajadoras.



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio a personas trabajadoras, 2021

Gráfico 16. Valoraciones de la ley según sector empleador



Fuente: elaboración propia con base a encuesta realizada para el presente estudio al sector empleador, 2021

Los gráficos 15 y 16 muestran como las valoraciones sobre la LERISCT son diferentes y desencontradas según las miradas de la clase trabajadora y del sector empleador. Las personas trabajadoras están conscientes de que, una ley como esta impacta directamente la vida de las mujeres ya que son ellas quienes, al asumir la responsabilidad de cuidado directo de sus hijos e hijas y cuando por alguna razón no lo asumen, deben buscar el soporte o la ayuda o en última instancia abandonar el trabajo. En el caso de las empresas e instituciones consultadas, su valoración más significativa es que esta ley les pone en dificultades y valoran solo en un 12.2 % que es una ley que prioriza a las mujeres.

A pesar de que el sector empresarial reconoce la LERISCT como un acto de justicia laboral (14.3 %) y, además, consideran que puede tener alcance universal, los sindicatos consultados en grupos focales la consideran injusta y de alcance limitado, debido a que la ley no tomó en cuenta al sector informal ni a empresas con menos de 100 personas trabajadoras, siendo el sector informal uno de los más urgidos de que una ley como esta reconozca el impacto que tendría en sus vidas el cumplimiento al principio de igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Conclusiones

Si bien es cierto que se reconoce el esfuerzo de legislar a favor de la clase trabajadora con responsabilidades de cuidado, la LERISCT no logra cumplir con el principio expresado en el Convenio 156 de la OIT, pero al menos refleja que el reconocimiento explícito de las salas cunas y lugares de custodia como un derecho de los trabajadores y trabajadoras, lo cual se considera como el aspecto más valioso que aporta la LERISCT debido a que se constituye en una expresión y compromiso del Estado en su doble rol (como empleador y garante de su cumplimiento) que impactará positivamente en calidad de vida de las personas trabajadoras y de sus hijos e hijas beneficiarios de la ley.

Existe una marcada naturalización de la asignación total del rol del cuidado de hijos e hijas a la familia y sobre todo de feminizar y maternalizar ese rol, lo cual quedó evidenciado en el diagnóstico ya que pudo demostrarse que en su mayoría son mujeres quienes ejercen el papel de cuidado de niñas y niños, incluso, de adultos mayores o familiares con algún padecimiento o enfermedad crónica, siendo principalmente madres, abuelas, tías, hermanas o vecinas a quienes se les demanda esa “responsabilidad”.

En la categoría o clasificación de los derechos laborales, la prestación de un servicio como la atención del cuidado de hijos e hijas de las personas trabajadoras es poco reconocida, a pesar de que más del 96 % considera que ese servicio ayudaría a mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores. El principio de igualdad de oportunidades para personas trabajadoras con responsabilidades familiares consignado en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual ha sido firmado y ratificado por el Estado salvadoreño, es poco reconocido por casi todos los sectores involucrados en el ámbito de los derechos laborales y como efecto genera muchas violaciones a los derechos laborales, sobre todo, en el caso de mujeres trabajadoras.

Las brechas e injusticia de género impactan el desarrollo y autonomía económica de las mujeres, no solo por la feminización del rol de cuidadoras de niños y niñas sino también porque son ellas quienes tienen menos acceso al trabajo asalariado y son ellas quienes más lo abandonan debido a la maternidad, y a la baja remuneración que reciben como parte de un trabajo pagado de forma desigual, debido a la baja remuneración que reciben como parte de un trabajo pagado de forma desigual en relación a los hombres.

La LERISCT no es la expresión de los intereses de la clase trabajadora, no sienten que la ley esté diseñada de tal forma que no solo cumpla con las demandas de convenios internacionales sino con las necesidades, el ejemplo más concreto es que consideran que es una ley excluyente y deja por fuera a muchas personas trabajadoras y, por otro lado, las edades consideradas en la ley no son las que necesitan ser cubiertas, por lo tanto, consideran fue una ley inconulta, injusta y excluyente.

Ha existido una limitada divulgación de la LERISCT lo cual ha generado inseguridad en todos los sectores, manifestándose en el sector de personas trabajadoras la poca posibilidad de exigibilidad del cumplimiento de la ley, en el sector empleador limitada preparación con requerimientos que aún son inespecíficos para su debido cumplimiento.

Al momento del levantamiento de la información para el diagnóstico, todos los sectores involucrados expresaron incertidumbres sobre la forma en que se va a implementar la ley, generando en las personas trabajadoras dudas sobre si la ley les resuelve la necesidad de cuidado de sus hijos menores de 4 años o no y en el sector empleador especulación sobre si su inversión tendrá un retorno en el desempeño de sus trabajadores y trabajadoras.

La LERISCT presenta demasiados vacíos e imprecisiones en mecanismos, procedimientos, conceptos y, además, tiene en su diseño restricciones que limitan la generación de acuerdos entre la clase trabajadora y sus empleadores como el artículo 10 que expresa una prohibición de otorgamiento de bonos por parte de las empresas e instituciones.

Sobre el estatus en el que se encuentra la ley es poco conocido por las personas trabajadoras y en el caso del sector empleador poco comprendido en aspectos tales como: momento de inicio del proceso de reglamentación de la ley, entrada en vigencia y cotidianidad de las empresas, los presupuestos adjudicados y la consistencia de los incentivos fiscales mencionados en la ley.

Hay un marcado desencuentro en los intereses de una ley como esta, por una parte, un Estado que al parecer su único interés es dar cumplimiento a un compromiso internacional y a una sentencia del Órgano Judicial. Por otro lado, se tiene a una clase trabajadora cuyos intereses y necesidades radican en mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras y los trabajadores, reducir el ausentismo laboral y el abandono de los empleos por parte de las mujeres, reducir los costes que implica el pagar a terceros por el cuidado de sus hijos e hijas, mientras que los intereses expresados por el sector empresarial consultado están en función de cumplir la ley para evitar sanciones.

A 2021 no se ha planteado una apuesta por el bien común de la LERISCT, lo que se expresa en las encuestas realizadas como falta de voluntad política o falta de preparación de condiciones por parte de los empleadores, sin pensar cómo podría transformarse esta iniciativa en un ganar-ganar entre personas trabajadoras, empleadores y el Estado mismo, como una oportunidad para generar desarrollo en El Salvador.

Al no estar claros los mecanismos de implementación de la LERISCT, se genera incertidumbre en cuanto al manejo o abordaje de varios aspectos tales como: costes por cada niña o niño atendido, lo diversos que

son los espacios laborales, las modalidades y jornadas de trabajo, tamaño de las empresas, dispersión, horarios de atención de las salas cunas entre otros aspectos.

La pandemia por COVID-19 vino a develar inequidades e injusticias de género ya existentes y a profundizarlas a raíz de las medidas adoptadas por la crisis sanitaria, social y económica, que resultó en afectaciones, en la pérdida de empleos formales e informales, incremento de la pobreza, un ejemplo concreto fue el caso del trabajo doméstico remunerado durante el confinamiento y los empleos informales los cuales quedaron a expensas de las ayudas del gobierno y de algunas municipalidades. En el caso de la LERISCT, la COVID-19 resultó ser el pretexto ideal que ha demorado la entrada en vigencia de la ley.

Recomendaciones

El presente apartado ha sido diseñado de manera desagregada por sectores con el propósito de que en cada uno se valore y asuma compromisos en el marco de la entrada en vigencia e implementación de la LERISCT. Además, se exponen recomendaciones para atender la situación de cuidados en El Salvador y, sobre todo, el impacto de la feminización de las responsabilidades familiares en la vida de las mujeres. Varias de las recomendaciones están conectadas entre sí, como por ejemplo la promoción y divulgación de la LERISCT y del Convenio 156 de la OIT, las reflexiones sobre el impacto de una ley y como esta afecta la vida de las mujeres y de personas con responsabilidades familiares, por lo tanto, vale la pena reiterar que la desagregación de los sectores obedece a que se pretende lograr hacer énfasis en los mandatos y roles diferenciados que cada sector involucrado tienen en el cumplimiento de la ley.

Para el sector de personas trabajadoras y sindicatos:

- Diseñar y ejecutar campañas para sensibilizar sobre el impacto de la feminización y materialización del cuidado en la vida de las mujeres y la valoración del trabajo reproductivo no remunerado.
- Diseñar y ejecutar campañas sobre la importancia del buen cuidado, desarrollo infantil y estimulación temprana de niñas y niños, que permita visibilizar el impacto que eso tiene en su desarrollo.
- Diseñar y ejecutar campañas de divulgación del Convenio 156 de la OIT y de la LERISCT, para colocar en el ideario colectivo de las personas trabajadoras la exigibilidad del cumplimiento de las leyes para lo cual se propone:
 - Promover los derechos laborales con énfasis en aquellos cuyo incumplimiento afectan mayoritariamente a las mujeres trabajadoras.
 - Sensibilizar sobre la importancia del conocimiento del Convenio 156 de la OIT y sus implicaciones con las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
 - Difundir la situación de las mujeres en el mercado laboral de El Salvador para que la población reconozca las brechas existentes entre hombres y mujeres y la relación que tiene su situación laboral con el rol de cuidados en la familia.
- Promover en el sector sindical el análisis tanto de la LERISCT como del Convenio 156 de la OIT para reflexionar si la ley conserva el espíritu y propósito del Convenio. Además, exigir la participación del sector sindical en la elaboración de los reglamentos a la LERISCT junto a otros actores vinculados a su cumplimiento.
- Promover, desde el movimiento sindical, la puesta en marcha de la LERISCT, así como la reivindicación del trabajo de las tareas de cuidado no remunerado.
- Promover la reivindicación de los derechos laborales de las personas con trabajos temporales o por outsourcing ya que la LERISCT, no es clara y un alto porcentaje de empresas no las han considerado, casi un 60 % de las empresas aún no lo tiene definido en el momento del llenado de

la encuesta.

- Abrir espacios para hacer audible la voz de las mujeres trabajadoras y ser escuchadas sobre las opciones de cuidado de sus hijos e hijas tomando en cuenta todas las condiciones, consideraciones y, sobre todo, sus vivencias en el cuidado, el impacto en sus vidas en términos laborales y desarrollo de autonomía económica.
- Debido a que la LERISCT presenta vacíos en el cumplimiento de los derechos laborales y del reconocimiento del principio de igualdad de oportunidades para personas trabajadoras con responsabilidades familiares, el sector sindical deberá promover reformas a la ley que retomen esos derechos y principios.
- Que las trabajadoras y trabajadores y sus respectivos sindicatos impulsen en cada una de las empresas e instituciones la incorporación en el contrato colectivo de trabajo las prestaciones y acciones descritas en la LERISC y el convenio 156 de la OIT.
- Promover que el gasto que se genera en los hogares para pago de cuidado de niñas y niños sea un criterio tomado en cuenta en las discusiones de aumento del salario mínimo a través de sus representantes en el Consejo Nacional del Salario Mínimo.
- Demandar políticas de corresponsabilidad social de los cuidados que permitan una verdadera conciliación de la vida familiar con la laboral.

Para el sector empresarial e instituciones del Estado empleadoras

- Las empresas deben, desde la mirada del valor compartido, comprender que proveer servicios de cuidado a sus empleados y empleadas es una inversión no solo un costo, que los beneficios comprenden: mayor aprovechamiento del reclutamiento y retención de empleadas(os), reducción de la rotación, baja en el ausentismo, aumento de productividad, aumento de la diversidad de la fuerza de trabajo y por último mejora el clima laboral de sus centros y lugares de trabajo.
- Abrir espacios de dialogo para la aclaración de todas las inquietudes generadas en el marco de la implementación de la LERISC con autoridades responsables del monitoreo de la ley.
- Alinear y realizar los ajustes a sus reglamentos internos considerando, no solo la LERISC sino también el Convenio 156 de la OIT, lo cual implica que los equipos de recursos humanos deberán:
 - o Armonizar su normativa interna
 - o Evaluar la modalidad de implementación
 - o Realizar censos sobre posibles personas usuarias del servicio
 - o Evaluar los costes de cuidado por niño o niña
- Abrir espacios de comunicación y diálogo con sus empleados y empleadas con el propósito de difundir la ley, establecer acuerdos y compromisos.
- Promover reformas a la LERISC considerando la modalidad de asignación de bono, tomando en cuenta aspectos culturales sobre el tema del cuidado, las dificultades que implica el desplazamiento con niñas y niños tan pequeños, incluyendo las distancias y los costes adicionales

- que puede implicar para las personas trabajadoras las modalidades propuestas en la ley.
- Capitalizar y sistematizar las buenas prácticas de las empresas e instituciones que ya se encuentran brindando este tipo de prestación, con el propósito de poder realizar mediciones sobre la relación costo.

A la Asamblea Legislativa

- Realizar un ejercicio de armonización y homologación de la LERISC con el Convenio 156 de la OIT, revisar y comparar legislaciones o leyes similares con países que también han firmado y ratificado ese convenio y realizar un nuevo análisis del mandato de la LERISC, sobre el artículo número 42 de la Constitución de la República con el fin de hacer ajustes que conviertan esta ley en una normativa más justa, universal y que priorice a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares con énfasis en las mujeres.
- Establecer los puentes de interlocución entre los responsables de implementar la ley (sector empresarial) y las instituciones del Estado responsables de vigilar y monitorear el cumplimiento de la ley, con el propósito de:
 - o Establecer plazos de entrada en vigencia de la ley impostergables
 - o Definir las condiciones necesarias y criterios para el cumplimiento de la ley
 - o Diseñar los mecanismos de supervisión de las salas cunas (centros de cuidados de niñas y niñas)
- Revisar los siguientes puntos claves de la LERISC:
 - o Conceptos, analizar las implicaciones que tiene el término de salas cunas y lugares de custodia, terminología que deja por fuera el desarrollo infantil temprano en su totalidad cuando el concepto más oportuno podría ser centros de cuidados y desarrollo infantil.
 - o Horarios, la ley requiere ser más específica pues tal como se pudo observar el término horarios tiene connotaciones e implicaciones diferentes tanto para personas trabajadoras como para empleadores por lo tanto debería garantizarse como mandato los siguientes términos:
 1. Que el servicio se encuentre disponible desde antes del inicio de la jornada de trabajo,
 2. Que el servicio se mantenga activo hasta que finalice la jornada de trabajo; y
 3. Que se consideren modalidades de extensión del tiempo de la prestación del servicio, en los casos en que los trabajadores y trabajadoras realicen tiempo extraordinario o en horario nocturno pues la ley no distingue que deba ser solo durante la jornada diurna
 - o Cobertura, en cuanto a la edad como en áreas geográficas para aquellas empresas que tienen dispersión en sus instalaciones ya que casi un 35 % de las empresas e instituciones entrevistadas manifiestan dispersión territorial, eso incluye a las instituciones del Estado, sin tener claridad de cómo se brindará el servicio en esos casos.
 - o Beneficiarios, la LERISC deja por fuera a personas que trabajan en empresas con menos de

100 personas contratadas, además, a todas las personas trabajadoras del sector informal, por lo tanto, la ley no cumple con el principio de universalidad y se vuelve una ley excluyente de quienes requieren más de un soporte de esta naturaleza.

- Formular políticas de corresponsabilidad social de los cuidados que permitan a la población trabajadora lograr una verdadera conciliación de la vida familiar con la laboral y que estimulen la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

Al Órgano Ejecutivo

- Las instancias del Órgano Ejecutivo deben involucrarse y tener participación directa y efectiva en el diseño del reglamento en el cual se deberá desarrollar el contenido de la LERISCT, facilitando su implementación, lo que se espera esté en armonía con las reglamentaciones ya existentes en la materia y con las competencias institucionales que ya tienen reguladas el CONNA, ISNA, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Diseñar un mecanismo de convocatoria y consulta que involucre a todos los sectores implicados en la implementación de la LERISC para el diseño del reglamento que faciliten la implementación de esta, que posibiliten llenar los vacíos que la ley actualmente presenta.
- Todas las instancias del gobierno implicadas en garantizar el cumplimiento de la ley, al ser esta una ley especial que regula un tema sumamente específico y que vincula derechos laborales con derechos de niñez, deberían:
 - o Realizar jornadas de formación sobre el conocimiento de la LERISC y sus fundamentos tales como el Convenio 156 de la OIT, la Convención de los Derechos del Niño y de la Niña.
 - o Contratar personal capacitado y especializado en cada uno de los mandatos que les conciernen.
 - o Desarrollar programas de divulgación y capacitación de la LERISC sobre aspectos fundamentales de la ley y del Convenio 156 de la OIT.
 - o Elaborar un inventario de recursos con los que cuenta para poder cumplir los mandatos estipulados en la ley.
- Coordinar la elaboración de un plan, desde un enfoque interinstitucional basado en los mandatos derivados de la LERISC para cada una de las instituciones involucradas, que vincule roles y mandatos, y con un cronograma que permita medir el seguimiento de su implementación de manera progresiva.
- Realizar jornadas de aprendizajes de buenas prácticas como las recomendadas al sector empresarial, ya que hay instituciones del gobierno que, desde hace mucho tiempo, se encuentran brindando este tipo de prestación y servicios a sus trabajadoras y trabajadores.
- Llevar a cabo un estudio y análisis de factibilidad por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la ley LERISC, que evidencie los avances y desafíos hasta la fecha, evaluando las oportunidades y limitaciones de la ley.

- Incorporar en el observatorio laboral que lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un indicador que mida el acceso al trabajo remunerado por parte de personas con responsabilidades familiares.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá de evaluar incluir el principio de igualdad de oportunidades para personas con responsabilidades familiares en la agenda del Consejo Nacional de Salario Mínimo, con el fin de reivindicar los derechos laborales del trabajo doméstico no remunerado.
- El CONNA e ISNA deberán establecer una mesa de coordinación para definir la implementación de la LERISC tomando en cuenta la LEPINA y los reglamentos de cada una de las instituciones, definir si cada una de las salas cunas que se instalen deberán formar parte o no de la Red de Atención Compartida (RAC), si deberán tener registro de programas o se inscribirá un solo programa diseñado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Evaluar la consideración del rol del Ministerio de Salud en la implementación de una ley como esta, pues la rectoría sobre el crecimiento y desarrollo, inmunizaciones, estados nutricional y la salud de las niñas y los niños beneficiarios es responsabilidad del Ministerio de Salud.

Recomendaciones realizadas directamente por personas trabajadoras en la encuesta en línea:

- “Que el presidente y la Asamblea Legislativa se pongan de acuerdo con los empresarios para ver por las necesidades de tantas madres que pagamos porque nos cuiden a nuestros hijos y que se pueda llevar a cabo lo más antes posible, pero sin cobrar”
- “Que debería de ser una ley que ayude a las madres a pagar el cuidado de sus hijos”
- “Que el gobierno y empresa privada se pongan de acuerdo para poner esa ley en marcha, para beneficiar a los padres de familia que no tienen para pagar por sus hijos y dejan de laborar y así también pierden un ingreso más a la familia”
- “Pedir el cumplimiento a la Nueva Asamblea Legislativa”
- “Que le den prioridad para evitar el abandono laboral y ser más productivos a la economía del país y de nosotros mismos”

Referencias bibliográficas

- CDN. (1990). Convención de los derechos del niño; Decreto Legislativo No. 487, del 27 de abril de 1990. San Salvador, El Salvador.
- CEDAW. (1981). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Decreto Legislativo No.605, de fecha 2 de junio de 1981.
- CEPAL, L. 1. (2007). El aporte de las mujeres a la igualdad de América Latina y el Caribe, X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, Ecuador.
- Cn. (1983). Constitución de la República de El Salvador. El Salvador.
- LERISCT, L. E. (2018). Decreto Legislativo No. 20, 31 de mayo de 2018; Diario Oficial No. 112, Tomo No. 419 de fecha 19 de junio de 2018.
- OIT, C. N. (1995). Convenio 111 sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación; Decreto Legislativo No. 78 de fecha 15 de junio de 1995; Diario Oficial No. 147, Tomo 358, de fecha 15 de agosto de 1995.
- OIT, C. N. (2000). Convenio No. 100 sobre la Igualdad de Remuneración por Igual Valor; Decreto Legislativo No. 32, de fecha 12 de octubre de 2000.
- OIT, C. N. (2000). Convenio No.156 sobre Igualdad de Oportunidades y de trato ente trabajadores y trabajadoras con Responsabilidades Familiares; DL No. 29, de fecha 15 de junio de 2000; publicado en el Diario Oficial No.135, número 348, de fecha 19 de julio de 2000.
- ORMUSA. (2021). Mujer y Mercado Laboral 2020, El Salvador medidas para la recuperación del empleo. El Salvador.
- Soledad, S. (2015). Política de cuidados en El Salvador. Opciones, metas y desafíos . Santiago de Chile: CEPAL, Serie- Asuntos de Género, 129.

Anexos

ANEXO 1 - Formato de encuesta en línea para personas trabajadoras

HERRAMIENTA 1

Encuesta en línea sobre conocimiento y percepción de la **“LEY ESPECIAL PARA LA REGULACIÓN E INSTALACIÓN DE SALAS CUNAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES”**

PRESENTACIÓN:

La organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA, es una organización, que cuenta con 35 años de trabajo y promueve, la igualdad, la equidad y el empoderamiento económico, social y político de las mujeres, a través de acciones de incidencia política, facilitando el acceso a la justicia y el desarrollo local, desde un enfoque de derechos humanos

Dentro de su agenda en la promoción de la igualdad de género ORMUSA ha trabajado en el ámbito de los derechos laborales de las mujeres logrando posicionar el reconocimiento del valor que tiene el trabajo reproductivo no remunerado, las desigualdades contractuales y salariales entre hombres y mujeres, las dificultades que viven las mujeres en el acceso al trabajo remunerado, entre otros aspectos de dicha agenda

En El Salvador el Artículo 42 de la Constitución de la república establece que las empresas deben instalar salas cunas como apoyo a las familias de sus trabajadores o trabajadoras con niños o niñas que requieren cuidado, dicho mandato es reforzado por normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Comité de los Derechos del Niño y de la Niña (CDN).

La presente encuesta está dirigida a hombres y mujeres trabajadoras de todos los sectores tanto del sector público como privado o de economías informales ¿Qué tienen hijos/as?, con el propósito de obtener insumos desde su perspectiva que puedan ser parte del diagnóstico situacional de la implementación de la ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores.

La encuesta es corta y con seguridad le tomará solamente entre 15 y 20 minutos de su tiempo por lo que desde ya agradecemos su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

1. Nombre el departamento y municipio donde vive:
a. Departamento _____ b. Municipio _____
2. El área donde reside es:
a. Urbano b. Rural
3. Su edad se encuentra entre el grupo de:
a. De 18 a 25 años

14. ¿Cómo podrían ayudar los empleadores?
- Creando centros de cuidado en las empresas
 - Creando centros de cuidado cerca de los lugares donde viven las personas trabajadoras
 - Proporcionando bonos
 - Contratando centros especializados en cuidado infantil
15. ¿Quiénes abandonan más el trabajo remunerado para cuidar a sus hijos e hijas?
- Hombres
 - Mujeres
16. ¿Por qué considera usted que es importante una ley como esta? (favor marcar las dos principales)
- Porque las mujeres no tienen con quien dejar a sus hijas e hijos cuando se van a trabajar
 - Porque los hombres no tienen con quien dejar a sus hijas e hijos cuando se van a trabajar
 - Porque es una obligación patronal con sus trabajadoras y trabajadores
 - Porque es una obligación patronal con los niñas y niños menores de 4 años
 - Para reducir el abandono laboral de las mujeres porque son responsables del cuidado de sus hijas e hijos
 - Para reducir el abandono laboral de los hombres porque deben de cuidar a sus hijos e hijas
17. ¿Como considera usted que deberían ser los servicios que apoye a las personas trabajadoras en el cuidado de sus hijos e hijas?
- Puede marcar hasta un máximo de 2 respuestas
- Universal (que tome en cuenta a todas y todos)
 - Accesible (que los lugares de cuidado sean de fácil acceso a los lugares de residencia o trabajo)
 - Que priorice a las mujeres trabajadoras
 - Con diversas modalidades (pago por servicios, centros de atención, bonos, etc)
 - Que garantice la protección de las niñas y niños en los centros
18. ¿Quiénes tienen la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas?
- Madre
 - Padre
 - Ambos
 - Quienes viven en la casa con la familia
19. ¿Hasta qué edad considera necesario se provea el servicio de cuidado como una prestación laboral?
- Hasta los 3 años
 - 4 -10 años
 - 10-15 años
 - 15-18 años

20. ¿Qué horarios considera necesitan ser cubiertos para sus intereses laborales?
- a. Diurno (mañana)
 - b. Vespertino (tarde)
 - c. Nocturno (noche)
 - d. Todos los horarios

III. SOBRE EL CONOCIMIENTO Y ESTADO DE LA LEY ESPECIAL PARA LA REGULACIÓN E INSTALACIÓN DE SALAS CUNAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.

21. ¿Conoce usted si existe en El Salvador una ley que promueve y facilita el cuidado de hijas e hijos menores de 4 años de personas trabajadoras?
- a. SI
 - b. NO
22. ¿Conoce en qué estado o situación se encuentra esta ley?
- a. SI
 - b. NO
23. Si respuesta es afirmativa ¿desde hace cuánto la conoce?
- a. Menos de 1 año
 - b. de 1 a 2 años
 - c. de 2 a 3 años
24. ¿Conoce usted cual es el estado actual de esta ley?
- a) Aprobada
 - b) en ejecución
 - c) en prórroga
 - d) en análisis
25. ¿Cuál considera usted que son las razones más importantes por la cual esta ley no entra en vigencia? Puede marcar un máximo de 2 respuestas
- a. Falta de voluntad política
 - b. Los empresarios no han generado las condiciones
 - c. El Estado no ha generado las condiciones
 - d. La ley está incompleta
 - e. No es una ley importante
 - f. La pandemia por COVID-19
26. ¿Que propondría usted para que esta ley entre en vigencia lo más pronto posible?

ANEXO 2 - Formato de encuesta en línea dirigida a empleadores o directoras/es de recursos humanos

Herramienta 2

Encuesta dirigida a representantes de gremiales o directoras/as de recursos humanos de instituciones estatales

PRESENTACIÓN:

La organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA, es una organización, que cuenta con 35 años de trabajo y promueve, la igualdad, la equidad y el empoderamiento económico, social y político de las mujeres, a través de acciones de incidencia política, facilitando el acceso a la justicia y el desarrollo local, desde un enfoque de derechos humanos

Dentro de su agenda en la promoción de la igualdad de género ORMUSA ha trabajado en el ámbito de los derechos laborales de las mujeres logrando posicionar el reconocimiento del valor que tiene el trabajo reproductivo no remunerado, las desigualdades contractuales y salariales entre hombres y mujeres, las dificultades que viven las mujeres en el acceso al trabajo remunerado, entre otros aspectos de dicha agenda

En El Salvador el Artículo 42 de la Constitución de la república establece que las empresas deben instalar salas cunas como apoyo a las familias de sus trabajadores o trabajadoras con niños o niñas que requieren cuidado, dicho mandato es reforzado por normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Comité de los Derechos del Niño y de la Niña (CDN).

La presente entrevista está dirigida a empresas, gremiales empresariales y a las instituciones del Estado que como empleadores tiene un rol importante en el cumplimiento de la ley sobre la regulación e implementación de salas cunas y cuidados en El Salvador y tiene como propósito obtener insumos desde su perspectiva que puedan ser parte del diagnóstico situacional de la implementación de la ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores.

CONOCIENDO A SU EMPRESA O INSTITUCIÓN

1. Clasificación de la institución
 - a. Empresa b. gremial c. Institución del Estado
2. Sector al que se dedica
 - a. Servicios b. textil c. construcción d. telecomunicaciones
 - e. Comercio f. farmacéuticas g. agro h. outsourcing

i. Banca j. call centers k. industria l. Estado
Otros _____

3. ¿Cuántas personas trabajadoras hay en su empresa o institución?
 - a. Menos de 50
 - b. Menos de 100
 - c. Entre 100 y 500
 - d. Más de 500
4. ¿Qué porcentaje de mujeres trabajan en su empresa?
 - a. De un 20 a 30 %
 - b. De un 30% a un 49 %
 - c. Un 50 %
 - d. De un 50 a 70 %
 - e. Mas del 70%
5. ¿Su empresa o institución cuenta con sindicato?
 - a. Si b. No
6. ¿Cuenta su empresa o institución con un censo o registro de las hijas e hijos de las personas trabajadoras?
 - a. Si b. No
7. ¿Ha realizado su empresa un censo sobre qué % de personas trabajadoras harían uso del servicio de sala cuna?
 - a. Menos del 10 %
 - b. Entre el 10 % y el 20 %
 - c. Entre el 20 y el 30 %

SOBRE EL CONOCIMIENTO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

8. ¿Qué conocimiento tiene sobre la ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores
 - a. No conozco la ley
 - b. Solamente he escuchado acerca de la ley
 - c. Conozco muy poco la ley
 - d. Conozco la ley
 - e. Conozco la ley y en mi empresa se están realizando acciones para su implementación
9. ¿Conoce las razones por el cual se ha retrasado la entrada en vigencia de la ley en mención?
 - a. Falta de voluntad política
 - b. Falta de reglamentos para su implementación
 - c. No se divulgo lo suficiente la ley y su obligatoriedad con las instancias empleadoras
 - d. No había condiciones por parte de los empleadores
 - e. COVID-19
 - f. Otras _____

10. ¿Cuáles considera usted que serían los beneficios o afectaciones para su empresa o institución al implementar la ley?
 - a. Mejorar el clima laboral de su empresa, mejorando las condiciones en su empresa
 - b. Incrementar el rendimiento de las y los trabajadores
 - c. Cumplir con el requerimiento de una ley y evitar sanciones
 - d. Incrementará los costes de producción
 - e. Reducirá las ganancias y utilidades de la empresa
 - f. Otros _____
11. ¿Qué costo adicional por niño o niña tendrá para su empresa o institución la implementación de la ley?
 - a. Menos de 30 dólares por niña o niño
 - b. De 30 a 50 dólares por niña o niño
 - c. De 50 a 75 dólares por niña o niño
 - d. Más de 75 dólares
 - e. No tiene idea del costo por niña o niño
12. ¿Su empresa o institución ha considerado incluir en el cumplimiento de esta ley a personas trabajadoras temporales, outsourcing o contratadas por servicios?
 - a. Si
 - b. No
 - c. Aún no está definido
13. ¿Su empresa o institución tiene un solo horario definido o turnos rotatorios y trabajo de nocturnidad?
 - a. Un solo horario
 - b. rotatorio
 - c. nocturnidad
14. Si su respuesta fue rotatorio y/o nocturnidad ¿cómo piensa cumplir con el requerimiento de la ley para sus personas trabajadoras?
15. ¿Su empresa cuenta con todas las personas trabajadoras concentradas en un solo lugar o cuenta con sucursales o dispersión de zonas de trabajo?
 - a. Concentrada
 - b. dispersa
16. Si su empresa tiene dispersión geográfica ¿dónde considera que debería de estar las instalaciones de la sala cuna?
17. Si su empresa tiene a todas sus personas concentradas ¿cuál modalidad han considerado más conveniente?
 - a. Adaptar las instalaciones y contratar personal especializado en el mismo lugar de trabajo
 - b. Pagar por servicios a lugares cercanos a la empresa especializados en el cuidado infantil
 - c. Centros de cuidado con una ubicación geográfica utilizada por varias empresas
 - d. otros
18. ¿Estaría de acuerdo su empresa o institución con pagar bono a las personas trabajadoras para el cuidado de sus hijos e hijas como una modalidad de implementación de la ley?
 - a. Si
 - b. No
19. ¿Qué nivel de rotación anual de personal hay en su empresa o institución?
 - a. Menos del 10 %
 - b. Entre el 10 y el 20 %

Diagnóstico situacional sobre la regulación e instalación de salas cunas y cuidados en El Salvador

- c. Mayor del 30 %
 - d. Su empresa trabaja con muchos empleados/as por temporadas
20. ¿Conoce su empresa cuales son los roles de las siguientes instituciones en el cumplimiento de la ley?
- a. Ministerio de Trabajo (Si_____ No _____)?
 - b. CONNA (Si_____ No _____)?
 - c. ISNA (Si_____ No _____)?
21. ¿Su empresa o institución cuenta o está trabajando ya la incorporación de esta ley en su reglamento interno?
- a. Si
 - b. No
- 22.Cuál es su valoración con respecto a la Ley
- a. Es justa
 - b. Pone en dificultad a las empresas
 - c. Prioriza a las mujeres trabajadoras
 - d. Es universal
 - e. Garantiza la protección de los hijos e hijas de las personas trabajadoras
 - f. Facilita variedades múltiples a las empresas para su implementación
23. ¿Cuáles considera usted que serían las razones por la que las personas trabajadoras de su empresa o institución no harían uso del servicio de sala cuna contemplado en la ley?

ANEXO 3 - Guía para el desarrollo de grupos focales

HERRAMIENTA 3 – GRUPOS FOCALES

“Diagnóstico situacional de la implementación de la ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores”.

Presentación:

La presente herramienta tiene como objetivo obtener insumos a través conversaciones y reflexiones con grupos de personas trabajadoras sindicalizadas, para la elaboración del diagnóstico situacional de la implementación de la ley, dichas personas formarán parte de grupos de consulta para reflexionar sobre los siguientes aspectos

- Derechos laborales de las personas trabajadoras con énfasis del derecho al cuidado de sus hijos e hijas por parte de sus empleadores
- Brechas de género sobre temas como el cuidado directo de niños y niñas en la familia y sobre abandono laboral por el cuidado de hijos e hijas
- Conocimiento sobre la ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores.
- Conocimiento sobre el estatus e implementación de la ley en este momento mayo 2021
- Propuestas para lograr dar cumplimiento a dicha ley por parte de las empresas, instituciones y el Estado.

Duración de la jornada: entre 1 hora a 1 hora con 30 minutos

Fechas programadas para el ejercicio:

Personas propuestas para el desarrollo de la jornada: entre 10 a 15 mujeres u hombres por jornada
Equipo consultor
Acompañantes ORMUSA

Metodología:

Presentación de propósitos y objetivos de la jornada

Jornada de presentación de 10 minutos, expectativas de las personas participantes

Explicación de desarrollo de respuestas y reflexión sobre preguntas en cada uno de los 5 ámbitos

Sobre derechos laborales de las personas trabajadoras con énfasis del derecho al cuidado de sus hijos e hijas por parte de sus empleadores:

- ¿Cuáles son los derechos laborales más conocidos por ustedes?

- ¿Conocen o han escuchado acerca del derecho que tienen las personas trabajadoras sobre la atención y cuidado de sus hijos e hijas mientras cumplen con su jornada laboral?
- ¿Qué conocen de ese derecho? ¿Quién o quiénes deben dar cumplimiento?
- ¿Cómo consideran que deben de dar cumplimiento a ese derecho? ¿qué criterios mínimos debería de cumplir?
- ¿Consideran ustedes que hay suficiente conocimiento en el país sobre ese derecho laboral?

Sobre brechas de género sobre temas como el cuidado directo de niños y niñas en la familia y sobre abandono laboral por el cuidado de hijos e hijas:

- ¿Quién cuida de sus hijas e hijos mientras usted trabaja?
- ¿paga algún monto por el cuidado de sus hijas e hijos mientras usted trabaja? ¿Qué monto?
- ¿Qué tipo de personas trabajadoras serían las más beneficiadas con el cumplimiento del derecho en mención?
- ¿Qué sectores laborales tienen más necesidad de que se les cumpla con este derecho?
- ¿Quiénes abandonan más el trabajo para quedarse a cuidar a sus hijos e hijas
- Enumeren 3 razones principales del porque

Sobre conocimiento sobre la ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores:

- ¿Las personas en su empresa o institución conocen la ley sobre la que estamos hablando?
- ¿Que saben acerca de esa ley?
- ¿Considera que es una buena ley? ¿Qué elementos consideran le hacen falta?
- ¿Por qué considera que la ley aún no logra entrar en vigencia y se han solicitado varias prorrogas?
- ¿Qué otras leyes protegen los derechos de las personas trabajadoras conocen?
- **Presentación de 10 minutos acerca de los aspectos más relevantes de la ley**

Sobre propuestas para lograr dar cumplimiento a dicha ley por parte de las empresas, instituciones y el Estado:

- ¿Cómo debería de ser una ley como esta?
- ¿Qué le propondría al Estado para que esta ley entre en vigencia lo más pronto posible?
 - o Asamblea Legislativo
 - o Gobierno
- ¿Qué le sugiere a las empresas, empleadores o instituciones para que puedan echar andar esta ley?
- ¿Qué sugerencias tiene para las personas trabajadoras en relación a la ley?

ANEXO 4 - Cuestionario Estado

Herramienta 4

Cuestionario Estado

La presente encuesta está dirigida a instituciones del gobierno responsables de garantizar el cumplimiento de la ley de salas cunas CONNA, ISNA y Ministerio de Trabajo quienes tienen un rol importante en el cumplimiento de la ley sobre la regulación e implementación de salas cunas y cuidados en El Salvador.

Propósito: obtener insumos, desde su perspectiva, que puedan ser parte del diagnóstico situacional de la implementación de la Ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores.

1. ¿Qué opinión tienen en general sobre la ley? Valoraciones en términos, políticos, económicos, programáticos y de derechos humanos, ¿Considera que la ley respeta y conserva el espíritu del convenio 156 de la OIT? ¿La ley consigna los principios de la convención de los derechos del niño y de la LEPINA?
2. ¿Cuáles han sido las razones por las que esta ley ha sido postergada su entrada en vigencia en dos ocasiones?
3. ¿Cómo considera la viabilidad de esta ley? ¿Se encuentra el Estado salvadoreño listo para su implementación? ¿Está la empresa privada lista para su implementación? ¿Son las personas trabajadoras consientes y conocen la ley?
4. ¿Está el CONNA, ISNA, Ministerio de Trabajo listos para la entrada en vigencia de la ley?
¿Cuentan ya con recursos financieros, humanos, infraestructura o todos los requerimientos para el ejercicio de su rol en el marco de la ley?
5. ¿Considera que esta ley puede tener relación directa con otras ofertas programáticas contempladas en otra ley del Estado o en servicios provistos por el ejecutivo?



años forjando un futuro
digno y de igualdad
para las mujeres



www.ormusa.org
Correo: ormusa@ormusa.org



www.facebook.com/ormusa.org



ORMUSA ONG



@ORMUSA_ONG



[ormusa.org](https://www.instagram.com/ormusa.org)



www.observatoriodeviolencia.ormusa.org



www.observatoriolaboral.ormusa.org



www.observadsdr.org



www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org



www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org



www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org



www.nuestramirada.lgbt