

## COMUNICADO

La FLA es una iniciativa de múltiples partes interesadas que combina esfuerzos de compañías, universidades y organizaciones de la sociedad civil para mejorar condiciones para los trabajadores alrededor del mundo. Ocasionalmente, la FLA publica comunicados sobre temas de actualidad en la cadena de aprovisionamiento global. Pretendemos que estos comunicados provean una visión general de las distintas perspectivas de un asunto en particular. En todo momento, la FLA espera que sus compañías afiliadas cumplan con todos los requerimientos legales, así como con las disposiciones de su Código de Conducta del Lugar de Trabajo.

## NUEVA LEY SOBRE SALAS CUNAS AUSPICIADAS POR EL EMPLEADOR EN EL SALVADOR

AGOSTO DE 2018

### EL TEMA

¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en El Salvador de conformidad con la “Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los trabajadores”<sup>1</sup> y cómo pueden los afiliados de la FLA estar seguros de cumplir con esta nueva legislación?

### ANTECEDENTES

Desde 1983, la Constitución de El Salvador reconoce la obligación de los empleadores de brindar y mantener salas cunas y lugares de custodia en el lugar de trabajo para los hijos de los trabajadores, pero sostiene que es necesaria una legislación secundaria para regular la implementación de dicha obligación (Artículo 42). Sin embargo, durante los 34 años que pasaron desde esa fecha, la Asamblea Legislativa del El Salvador no aprobó dicha ley secundaria necesaria, lo que significa que los empleadores no tienen en claro la manera en que se supone que ese derecho constitucional debe ser implementado.

El Comité de Centroamérica del Grupo de las Américas, en conjunto con organizaciones locales para los derechos de los trabajadores, tales como *la Concertación por un Trabajo Digno para las Mujeres (CEDM)*, sostienen de forma consistente que los empleadores deben cumplir con el requisito constitucional, aun en la ausencia de legislación o regulaciones de implementación. En El Salvador existen tres fábricas textiles que brindan algún nivel de salas cunas en las instalaciones de las fábricas.

En 2015, ciudadanos de El Salvador presentaron un *amparo* (un recurso para la protección de derechos constitucionales) ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia con base a la omisión de la Asamblea Legislativa de aprobar la legislación

### ELEMENTOS DEL CÓDIGO DE LA FLA

#### Compensación C.1 Compensación de Cumplimiento General

Los empleadores deben cumplir con todas las leyes, regulaciones y procedimientos nacionales sobre el pago de compensación a los trabajadores.

#### No Discriminación ND.1 No Discriminación de Cumplimiento General

Los empleadores cumplirán con todas las leyes, normas y procedimientos con respecto a la no discriminación.

<sup>1</sup> La Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas fue publicada el 19 de junio de 2018 en el *Diario Oficial* de El Salvador, páginas 3-6. Consulte: <http://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2018/06-junio/19-06-2018.pdf>

secundaria que exige el Artículo 42 de la Constitución. El 10 de noviembre de 2017, la Sala de lo Constitucional determinó que la demora de la Asamblea Legislativa en implementar el mandato constitucional de aprobar una ley para regular la instalación y el mantenimiento de salas cunas y lugares de custodia para los hijos de los trabajadores era injustificada, e instruyó a la Asamblea Legislativa a que adoptara la regulación obligatoria antes del 31 de mayo de 2018.

El 31 de mayo de 2018, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los trabajadores.<sup>2</sup> La nueva ley estipula las responsabilidades de los empleadores cuando brindan servicios de salas cunas y lugares de custodia para las hijas e hijos de los trabajadores, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo.

Los puntos principales de la ley son los siguientes:

- La ley se aplica para los empleadores tanto del sector público como del privado. (Artículo 2).
- Una sala cuna se define como un establecimiento o espacio físico dentro o fuera del lugar de trabajo en el que los trabajadores pueden alimentar y dejar a sus hijos mientras trabajan, bajo la supervisión y el cuidado de un profesional capacitado. (Artículo 3).
- Los trabajadores califican para recibir este beneficio desde el momento en que termina la licencia por maternidad hasta que su hijo cumple los 3 años de edad. (Artículo 4).
- Únicamente los empleadores con más de 100 empleados tienen la obligación de cumplir con esta obligación legal. (Artículo 5).

<sup>2</sup> Para fines de referencia, consulte la nota publicada por la Asamblea Legislativa de El Salvador en su página web sobre la aprobación de la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los trabajadores en el siguiente enlace: <https://www.asamblea.gob.sv/node/7144>

- Los empleadores cuentan con diferentes opciones para cumplir con la ley (Artículo 6):
  - a) Instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia en un edificio anexo o en un espacio independiente dentro de la misma zona geográfica del lugar de trabajo;
  - b) Por medio de una salas cunas y lugares de custodia común proporcionada, mantenida y financiada por varias compañías o establecimientos;
  - c) Mediante la contratación de una salas cunas y lugares de custodia externo.  
(En cualquiera de los casos, el empleador debe hacer frente al costo total de la instalación y mantenimiento de las salas cunas o pagar los servicios de salas cunas externas.)
- No se otorgará ningún tipo de compensación o reintegro a los trabajadores que utilizan otras salas cunas que no sea la que ofrece el empleador. (Artículo 10).
- En caso de incumplimiento de la ley, los empleadores serán sancionados con una multa equivalente a de 5 a 8 veces el salario mínimo (aproximadamente de \$1,500 a \$2,400).<sup>3</sup> (Artículo 11).

La ley entrará en vigencia en dos años contados a partir del 19 de junio de 2018, cuando la ley fue publicada en el *Diario Oficial* del El Salvador. El Presidente de El Salvador también debe aprobar el reglamento de implementación de la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los trabajadores, dentro de los seis meses siguientes de entrar en vigencia la ley.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Cálculo con base al salario mínimo de 2018 para el sector de comercio y servicios (USD 300.00)

<sup>4</sup> El presente Comunicado será actualizado después de que se publiquen las regulaciones de implementación.

## **Consideraciones especiales**

Con la aprobación de la nueva legislación sobre salas cunas y lugares de custodia, El Salvador dio un paso positivo hacia el reconocimiento del derecho de los padres trabajadores a recibir el apoyo necesario para el cuidado de sus hijos, y para combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades laborales y la vida social/pública, de conformidad con la Constitución de El Salvador y diversas convenciones internacionales ratificadas por El Salvador<sup>5</sup>. Sin embargo, algunas organizaciones de la sociedad civil plantearon inquietudes sobre la implementación de la ley:

- A los empleadores se les otorga discrecionalidad exclusiva sobre la modalidad de servicio de salas cunas que será proporcionado a los hijos de los trabajadores. No existe una disposición de consulta con los trabajadores y, en consecuencia, la inquietud es que el empleador pueda cumplir con la ley pero no brindar concretamente el modelo de salas cunas que los trabajadores necesitan o consideran útil.
- La ley prevé la cobertura de salas cunas únicamente para los niños de 3 meses a 3 años de edad. En El Salvador, la escuela primaria comienza a los 5 años de edad, lo que significa que existe una brecha de dos años de cobertura de salas cunas. La brecha resultará particularmente difícil para los trabajadores de maquila y otros que reciben el salario mínimo.
- La ley no exige a los empleadores brindar otros servicios específicos relacionados con el cuidado infantil, tales como alimentos o transporte para los niños, algo que puede convertirse en un obstáculo para que los padres trabajadores hagan uso de los servicios de salas cunas que ofrece la nueva ley.

<sup>5</sup> Artículo 11.2 (c) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (CETFDLM); Artículo 7 y 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (CDN); y Artículo del Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

## **RECOMENDACIONES DE LA FLA**

La FLA recomienda que los afiliados de las compañías:

- ***Se comuniquen efectivamente con sus proveedores en lo que se refiere a los cambios en el marco legal sobre guarderías infantiles en El Salvador, y que se aseguren de que los trabajadores cuentan con representación durante el desarrollo de las políticas y procedimientos internos sobre guarderías infantiles de la compañía.***  
De conformidad con la Norma de Cumplimiento sobre la Relación de Empleo 25.2 de la FLA : “Los empleadores deberán contar con un sistema claro y transparente de comunicación entre gerencia y trabajadores que permita a los trabajadores consultar y brindar comentarios a la gerencia”. Los comentarios de los trabajadores son de importancia crítica para el proceso de desarrollo de un plan de la compañía para instalar y mantener una sala cuna o para seleccionar al proveedor externo adecuado, de manera que las compañías deben asegurarse de que los proveedores consultan con los trabajadores.
- ***Hagan que sus proveedores en El Salvador cumplan con la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores.***  
Los empleadores salvadoreños contarán con aproximadamente dos años para prepararse para cumplir con las obligaciones legales establecidas en la nueva legislación sobre salas cunas. Durante dicho plazo, deben colaborar con los trabajadores y sindicatos para identificar el modelo de salas cunas que mejor se adapta a su lugar de trabajo y luego desarrollar las políticas y procedimientos internos para poner en práctica el plan. Una vez que la ley entre en vigencia, los proveedores estarán preparados para brindar este beneficio legal a los hijos de los trabajadores.

- **Consulten con las partes interesadas clave en El Salvador.** Las marcas y los proveedores deben consultar con las instituciones gubernamentales en El Salvador, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, agencias internacionales, empleadores que actualmente cuentan con una sala cuna, y otros participantes claves en el sector laboral para lograr una mejor comprensión del proceso, los riesgos, los desafíos, y las mejores prácticas para crear y operar una sala cuna.

## RECURSOS

Cuidado infantil en Centroamérica: Requerimientos legales y convenios internacionales (mayo de 2018)  
<http://www.maquilasolidarity.org/es/cuidado-infantil-en-centroam-rica-requerimientos-legales-y-convenios-internacionales-2018>

Cómo abordar los cuidados infantiles: El caso de negocios para los cuidados infantiles a cargo de los empleadores  
[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/bd3104e5-5a28-4ee9-8bd4-e914026dd700/01817+WB+Childcare+Report\\_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/bd3104e5-5a28-4ee9-8bd4-e914026dd700/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES)

Cómo beneficiarse de la educación: Mujeres, cuidados infantiles y prosperidad en América Latina y el Caribe - acceda a mayor información en: <https://publications.iadb.org/handle/11319/8255#sthash.wOyQd8kc.dpuf>

CÓMO OCUPARSE DE LOS NEGOCIOS: Cuidados infantiles en la industria textil de Bangalore  
[http://www.fairlabor.org/sites/default/files/childcare-in-bangalores-apparel-industry\\_0.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/childcare-in-bangalores-apparel-industry_0.pdf)