

2 DE OCTUBRE, 2025

La obligación legal de los empleadores en El Salvador de garantizar servicios de cuidado a la primera infancia

EL PROBLEMA

En El Salvador, el marco legal exige que los empleadores con más de 100 empleados proporcionen a los trabajadores acceso a servicios de cuidado a la primera infancia en el lugar de trabajo para los niños menores de cuatro años¹. Sin embargo, muchos empleadores aún no han implementado medidas concretas para cumplir con la ley.

ANTECEDENTES

La Constitución de El Salvador en el artículo 42 establece la necesidad de una ley secundaria que regule sobre la obligación de todos los empleadores de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los hijos de las personas trabajadoras a su cargo.² Aunque el proceso legal de formación de la ley comenzó en el 2017, la ley secundaria no entró en efecto sino hasta marzo 2025 (los pasos adoptados para cumplir con este mandato constitucional se describen en el anexo). Pese a los siete años de espera para la entrada en vigor de esta ley, muchos empleadores aún no han implementado medidas concretas para su cumplimiento. El acceso de las personas trabajadoras a la atención y cuidado infantil en el ámbito laboral continúa siendo inconsistente y su implementación sigue siendo un desafío.

La Fair Labor Association (FLA) y el [Grupo de Las Américas](#) (AG, por sus siglas en inglés) han estado trabajando durante este proceso para compartir información relevante sobre el cumplimiento de las normas de cuidado infantil en El Salvador. En el 2018, La FLA publicó un **comunicado** recomendando a sus compañías miembro que se abastecen en El Salvador que prepararan a sus proveedores para asegurar el cumplimiento del marco legal vigente en ese momento. Del mismo modo, el AG llevó a cabo una evaluación de necesidades de cuidado infantil en la que participaron aproximadamente 600 trabajadoras. El reporte provee conclusiones y recomendaciones aun válidas para marcas y empleadores que desean ajustarse a las normas legales.³ Más recientemente, en el

¹ Ley Crecer Juntos para la protección integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia. La Ley entró en vigencia el 1 de marzo de 2023, sin embargo, la obligación de los empleadores de garantizar el acceso de los hijos de sus trabajadores a los centros de cuidado infantil entró en vigencia hasta en marzo 2025.

² EL Art. 42 Constitución de El Salvador establece que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.

³ Grupo de las Américas (AG). Junio 7, 2018. [Buscando Soluciones a las necesidades de Cuidado Infantil de las Trabajadoras de la Maquila en El Salvador.](#)

2025, el AG realizó una nueva encuesta entre las compañías participantes para evaluar el grado de preparación de las fábricas para la aplicación de la Ley Crecer Juntos.

En respuesta a estas preocupaciones, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz ([ORMUSA](#)), ha proporcionado a la FLA orientación técnica para aclarar las obligaciones específicas de los empleadores en relación con el cuidado infantil en El Salvador. Esta colaboración beneficia a los miembros de la FLA que se abastecen en El Salvador, proporcionándoles recomendaciones sobre cómo monitorear el cumplimiento por parte de sus fábricas proveedoras de estos requisitos legales.

ELEMENTOS CLAVES

Los proveedores en El Salvador y las compañías que se abastecen desde El Salvador deben tener en cuenta los siguientes requisitos a la hora de cumplir con la implementación de los Centros de Atención a la Primera Infancia (CAPI).⁴

- **Aplicación del requerimiento legal:** todos los empleadores del sector público, autónomo, municipal y privado (incluyendo sector de la confección y el sector agrícola) con 100 o más personas trabajadoras deben cumplir con la ley.
- **Población a la que se sirve:** la obligación abarca a los hijos de las personas trabajadoras desde la finalización de la licencia por maternidad hasta un día antes de cumplir los cuatro años.
- **Modalidad ofrecida por el empleador:** el empleador es quien debe elegir la modalidad de cumplimiento entre las cuatro opciones que establece la ley, pudiendo implementar más de una modalidad y considerando el derecho de las familias a elegir la educación de sus hijas e hijos. Sin embargo, la persona trabajadora debe acogerse a lo que el empleador haya definido. (Ver cuadro de las cuatro modalidades vigentes en el siguiente apartado).
- **Negativa al beneficio:** si una persona trabajadora decide no utilizar el beneficio, debe dejar constancia por escrito. Sin embargo, esta renuncia no exime al empleador de su obligación, en caso de que la persona trabajadora decida hacer uso del beneficio posteriormente.
- **Horarios de operación:** el centro de trabajo asegurará el funcionamiento del CAPI en jornada mínima de 8 horas, de lunes a viernes en un rango comprendido entre las 6:00 a. m. – 7:00 p.m., ajustándose a las necesidades y realidades de la población que demanda el servicio.⁵ La ley no regula sobre sábados, domingos, días de asueto y feriados.
- **Inclusión:** deben estar preparados para dar atención a niñez con discapacidad o con necesidades específicas de apoyo educativo.
- **Entes reguladores:** ambos, el Consejo Nacional de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia ([CONAPINA](#)) y el Instituto Crecer Juntos ([ICJ](#)) son los encargados de autorizar y verificar el funcionamiento de los CAPIs.⁶
- **Autorización:** la vigencia de la autorización de una CAPI es de 3 años, pero también se establece un permiso provisional de un año para que se cumplan todos los requerimientos.⁷

⁴ Por definición del artículo 134 de la Ley Crecer Juntos, son establecimientos para la implementación del modelo de atención integral de la Primera Infancia para fortalecer el desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social de los niños

⁵ Artículo 12 de la Norma Técnica para la Instalación y Funcionamiento de los CAPI.

⁶ Según el artículo 3 de la Norma Técnica para la Instalación y Funcionamiento de los CAPI.

⁷ Artículos 6 y 6-A de la Norma Técnica para la Instalación y Funcionamiento de los CAPI.

- **Incentivo fiscal:** los empleadores podrán deducirse impuestos por los gastos relacionados con la instalación, mantenimiento y funcionamiento de los CAPIs.

MODALIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE CUIDADO DE PRIMERA INFANCIA

Actualmente, existen **cuatro** modalidades a las que los empleadores pueden optar para cumplir con lo regulado en Ley Crecer Juntos sobre la instalación de CAPIs. Los empleadores pueden optar por una o más modalidades⁸:

Opciones	Responsable de la gestión del CAPI	Ventajas principales	Desafíos o consideraciones
Instalar un CAPI propio⁹	El empleador es responsable (puede tercerizar la administración).	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece un control total sobre la calidad y el horario del servicio. • Refuerza el compromiso del empleador con la responsabilidad social empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere inversión inicial y espacio físico. • Implica mayor carga administrativa y cumplimiento normativo.
Unirse a un CAPI compartido¹⁰	Varios empleadores asociados pueden establecer conjuntamente un CAPI.	<ul style="list-style-type: none"> • Reduce los costos al compartir los gastos de inversión y mantenimiento. • Promueve la colaboración entre empleadores del mismo municipio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere coordinación efectiva entre empleadores. • Posibles diferencias en estándares y niveles de compromiso.
Uso de servicios externos autorizados¹¹	Un empleador puede contratar a un proveedor de servicios especializado para gestionar un CAPI oficialmente autorizado.	<ul style="list-style-type: none"> • Permite una rápida implementación. • Aprovecha la experiencia y estructura existente del proveedor de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Podría haber un número limitado de CAPIs autorizados en las comunidades donde viven las personas trabajadoras. • Limita el control del empleador sobre los servicios. • Crea una necesidad de garantizar calidad, cupos disponibles y cercanía al lugar de trabajo o residencia de las personas trabajadoras.

⁸ Artículo 137 de la Ley Creer Juntos.

⁹ Establecer y mantener un CAPI en un lugar independiente dentro del mismo distrito donde se ubica el centro de trabajo.

¹⁰ Asociarse con otros patronos para instalar y mantener centros comunes en el mismo municipio donde se encuentran los centros de trabajo.

¹¹ Contratar servicios de un CAPI debidamente autorizado que se encuentre en la misma área geográfica del centro de trabajo o de residencia del trabajador.

Opciones	Responsable de la gestión del CAPI	Ventajas principales	Desafíos o consideraciones
Pago a los trabajadores del costo promedio¹²	Los empleadores realizan pagos directamente a la persona trabajadora. ¹³	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece mayor flexibilidad a las familias. • Elimina la necesidad de que el empleador gestione el CAPI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere verificar el uso efectivo y la calidad del servicio, lo que puede resultar difícil. • Presenta limitaciones geográficas: es posible que no haya opciones de cuidado infantil en todas las áreas geográficas.

RECOMENDACIONES DE LA FLA

Cualquier empleador en El Salvador que incumpla el requisito legal de proporcionar acceso a un centro de cuidado infantil para los hijos e hijas menores de cuatro años de sus trabajadores puede enfrentarse a multas. Las multas se calculan multiplicando el salario mínimo vigente por el número de pagos que la autoridad determine, oscilando entre una suma equivalente a 50 y 100 salarios mínimos mensuales, según el sector. Además, pueden ser sujetos a inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo o del Instituto Crecer juntos.

Las compañías miembros de la FLA también son responsables de monitorear y garantizar el cumplimiento de estas regulaciones legales a lo largo de su cadena de suministro en El Salvador.

La FLA recomienda a sus compañías miembros que colaboren con sus proveedores para cumplir con lo siguiente:

1. Establecer políticas y procedimientos claros para implementar este beneficio entre su fuerza laboral.

Las fábricas proveedoras deberán desarrollar políticas y procedimientos para la implementación adecuada de este beneficio, incluyendo:

- a) Asegurar el acceso de los servicios de cuidado de primera infancia para el personal que califica para el beneficio (estableciendo criterios);¹⁴
- b) Consultar directamente con los trabajadores sobre la (las) modalidad (es) que prefieren de acuerdo con sus circunstancias familiares antes de decidir qué modalidad de CAPI implementar.

¹² Proporcionar al trabajador una cantidad equivalente al costo promedio de los servicios de un CAPI autorizado, seleccionado por el empleado.

¹³ La modalidad de pago del costo promedio fue establecida a raíz de una reforma Legislativa del 3 enero de 2024. El [CONAPINA](#) estima que el costo promedio sea de: Matrícula anual de \$76.52 y mensualidad de \$159.20 por cada niña o niño, aunque este puede variar con el tiempo.

¹⁴ Por ejemplo, recopilar datos de las edades de los hijos de las personas trabajadoras, las ubicaciones de la residencia familiar, la disponibilidad de transporte, las necesidades de cuidado especial de los niños y los sistemas de cuidado infantil actuales utilizados por los y las trabajadoras.

- c) Seleccionar la modalidad o modalidades que mejor convenga a las necesidades de la persona trabajadora y sus hijos. Pudiendo implementar más de una modalidad si esto es lo que mejor se ajusta a las necesidades de sus trabajadores.
- d) Llevar registros permanentes de las personas trabajadoras que son elegibles para este beneficio legal y realizar las consultas sobre la modalidad que mejor se ajuste a sus necesidades.
- e) Monitorear los servicios que preste el centro de cuidado a la primera infancia, garantizando que no haya ningún tipo de discriminación o barreras que limiten el uso del servicio por razones de género, estado civil o condición familiar u otros factores.
- f) Establecer canales de comunicación para que las personas trabajadoras puedan dar su retroalimentación sobre la calidad de los servicios de cuidado infantil que reciben sus hijos; y
- g) Asignar a responsables del equipo de gerencia para verificar el cumplimiento de los requerimientos legales por parte del CAPI. Una buena práctica será fortalecer, con personal adicional a los equipos de recursos humanos.

2. Comunicar eficazmente este beneficio a las personas trabajadoras.

La implementación de esta ley puede enfrentarse a retos como consecuencia de las expectativas y preocupaciones sociales y culturales sobre el cuidado de la primera infancia. Por lo tanto, es crucial que las fábricas proveedoras comuniquen y difundan información sobre la importancia y los beneficios del cuidado infantil en la primera infancia para animar a las personas trabajadoras a hacer uso de este beneficio. Las fábricas proveedoras deberán buscar los mecanismos de comunicación interna idóneos para garantizar que las personas trabajadoras estén bien informadas. Se debe prestar especial atención a las personas trabajadoras que se enfrentan a condiciones de mayor vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, los padres de niños con discapacidad o necesidades educativas especiales, y familias monoparentales.

3. Evitar persuadir, intimidar o coaccionar a sus trabajadores para que se abstengan de utilizar los servicios de cuidado infantil.

Este beneficio es un derecho inalienable de las personas trabajadoras y los empleadores tienen la obligación legal de cumplir con la ley. La implementación debe ser efectiva a pesar de los costos asociados. Las fábricas proveedoras deberán abstenerse de cualquier práctica que tenga por objeto limitar u obstaculizar que las personas trabajadoras hagan uso de este beneficio, incluidas las sanciones disciplinarias para el acceso o la continuación de este beneficio.

4. Coordinar y consultar con otros actores claves para facilitar el cumplimiento con este beneficio.

Las fábricas proveedoras deben involucrarse en consultas y buscar acuerdos con actores claves a nivel local o nacional para implementar eficazmente esta nueva obligación. En los centros de trabajo sindicalizados, las consultas deben incluir a los representantes de los trabajadores. Cuando sea aplicable, la FLA recomienda que las fábricas proveedoras coordinen con los representantes de los parques industriales, busquen acercamientos con los representantes municipales y/o busquen el apoyo de asociaciones empresariales o del sector privado.

ORMUSA recomienda que más allá de la obligación legal de los empleadores de cumplir con la ley, las fábricas proveedoras también deben promover acciones que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y familiar, así como la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Por lo tanto, la promoción del uso de este beneficio debe dirigirse a todo el personal por igual, independientemente de su género.

ANEXO

Esta línea de tiempo resume los pasos que se dieron para poner en práctica la obligación constitucional:

Noviembre 2017:

A raíz de un [amparo constitucional](#) interpuesto ante la Corte Suprema de Justicia, en el 2017, la Asamblea Legislativa, promulgó la ley secundaria necesaria para cumplir con el mandato constitucional establecido en el Artículo 42 de la Constitución de El Salvador.

31 de mayo, 2018:

La Asamblea Legislativa de El Salvador ratificó la [Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas](#) la cual entraría en vigencia 24 meses después de su publicación en el Diario Oficial.

2018–2022:

Una serie de prórrogas retrasan la aplicación de la ley de 2018 hasta su derogación definitiva en 2022 y es reemplazada por la [Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia](#), conocida como “Ley Crecer Juntos”.

22 de junio, 2022:

La Asamblea Legislativa decreta la “Ley Crecer Juntos”.

1 de enero, 2023:

Entra en vigor la Ley Crecer Juntos con la que se crean los denominados Centros de Atención a la Primera Infancia, conocidos como CAPI.

23 de febrero, 2023:

Entra en vigencia el [Reglamento para Instalación, Funcionamiento y Supervisión de los Centros de Atención a Primera Infancia](#), así como la [Norma Técnica para la Instalación y Funcionamiento de Centros de Atención a la Primera Infancia](#), los cuales establece los lineamientos para la creación y funcionamientos de los CAPIs.

3 de enero, 2024:

La Asamblea Legislativa decreta una prórroga de 24 meses a partir de febrero 2023, para que los empleadores del sector privado puedan optar por cualquiera de las modalidades establecidas para los CAPI y así cumplir con la obligación regulada en la Ley Crecer Juntos.

1 marzo, 2025:

Vence el plazo de esta última prórroga, siendo efectiva a partir de entonces, la obligación de los empleadores del sector privado de garantizar el acceso de los hijos de sus trabajadores a los CAPI, regulada en el Art. 136 de la Ley Crecer Juntos.¹⁵

¹⁵ Art. 136 Ley Crecer Juntos: Será responsabilidad de los patronos garantizar a las hijas e hijos de todos sus trabajadores el acceso a un CAPI. La obligación abarca a patronos con cien o más trabajadores del sector privado, sector público, instituciones autónomas, incluyendo al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa y a las municipalidades. Ningún patrono, institución pública o municipalidad podrá alegar la existencia de un régimen especial para incumplir con estas disposiciones, salvo que mejore los beneficios reconocidos en la Ley.

ELEMENTOS DEL CÓDIGO DE LA FLA

COMPENSACIÓN

C.1 Los empleadores cumplirán con todas las leyes, reglamentos y procedimientos nacionales sobre el pago de la compensación a los trabajadores.

C.21.1 Los empleadores deberán proporcionar toda prestación obligada por ley, incluyendo días festivos, permisos, bonos, liquidaciones y pagos del 13o mes a todos los trabajadores elegibles dentro del periodo de tiempo establecido por ley.

NO DISCRIMINACIÓN

ND. 2.1 Todas las decisiones de contratación se basarán únicamente en las aptitudes de las personas en términos de educación, entrenamiento, experiencia, destrezas comprobables y/o habilidades, en lo que se refiere a los requerimientos inherentes de un trabajo en particular

ND.2.2 Las decisiones de contratación no se basarán en género, raza, religión, edad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social, origen étnico, estado civil, o afiliación o simpatía sindical.

SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

HSE.27.1 y HSE. 20 (Agricultura) Las guarderías no traslaparán físicamente con las áreas de producción y los niños no tendrán acceso a las áreas de producción.

HSE.27.2 Niños menores a la edad mínima para trabajar no ingresarán a las áreas de producción en ningún momento, al menos que formen parte de un recorrido guiado para una escuela o algún evento inusual.

HSE.27.3 Todos los trabajadores de la guardería serán totalmente capacitados y contarán con licencia para proveer el nivel de cuidado necesario en la fábrica. Donde no existan los requerimientos legales, los trabajadores de la guardería deberán contar con algo de formación profesional en cuidado infantil.

HSE.27.4 El horario de operación de la guardería deberá ser igual a el horario de trabajo de turnos de la fábrica, cumpliendo con las normas dictadas por la ley local.

ACERCA DE LA FAIR LABOR ASSOCIATION

Fair Labor Association (FLA) promueve los derechos humanos en el trabajo. Somos una red internacional de compañías, universidades y organizaciones de la Sociedad Civil que colaboran para garantizar que millones de personas que laboran en las fábricas y granjas del mundo reciban un pago justo y estén protegidos de riesgos a su salud, seguridad y bienestar.