

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN A LA
PROTECCIÓN DE HIJOS E HIJAS DE EMPLEADOS EN LOS CENTROS
DE TRABAJO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR:
ANABEL RECINOS ALVARENGA
CLELIA ROXANA MEDRANO VILLALOBOS**

**DOCENTE ASESOR:
MSC. DIANA DEL CARMEN MERINO DE SORTO.**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO 2019.

TRIBUNAL CALIFICADOR

**LIC. WILLIAM ERNESTO SANTAMARÍA ALVARENGA.
PRESIDENTE**

**LIC. ERIC NAPOLEÓN LÓPEZ ÁGUILA.
SECRETARIO**

**MSC. DIANA DEL CARMEN MERINO DE SORTO.
VOCAL**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado.

RECTOR

Dr. Manuel de Jesús Joya Abrego.

VICERRECTOR ACADEMICO

Ing. Agr. Nelson Bernabé Granados Alvarado.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez.

SECRETARIO GENERAL

Lic. Rafael Humberto Peña Marín.

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata.

DECANA

Dr. Edgardo Herrera Pacheco.

VICEDECANO

Licda. Digna Reina Contreras de Cornejo.

SECRETARIA

Msc. Hugo Dagoberto Pineda Argueta.

DIRECTOR DE ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Licda. Diana Del Carmen Merino de Sorto.

DIRECTORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

Licda. María Magdalena Morales.

**COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS JURÍDICAS**

AGRADECIMIENTOS

A SAN ÓSCAR ARNULFO ROMERO: por ser la guía espiritual y moral, por darme fortaleza para poder conseguir las metas que me he propuesto.

A MIS AMADOS PADRES: Agradezco y en especial dedico ésta tesis, a Criselda Villalobos Valladares y Firmo Arnoldo Medrano Valladares, por su amor incondicional, los valores y principios que me ha inculcado durante toda mi vida, por su apoyo tanto moral y económico que han sido la base de mi superación profesional.

A MIS QUERIDOS HERMANOS: Karla, Firmo y Damaris por darme ánimos en los momentos difíciles y brindarme su cariño incondicional a cada momento.

A MI ABUELO: Leonardo Medrano Soliz (QDDG) por su gran amor y apoyo moral que siempre me brindo, por haberme guiado y corregido para llegar a ser la profesional que soy.

A MÍ AMADO NOVIO: Ever Astul Pineda Alvarado, por su amor incondicional, por cada momento en el que me ha dado su apoyo y su motivación a seguir superando cada obstáculo.

A MI SUEGRA: Reina Elizabeth Pineda Alvarado, por ser parte de mis éxitos apoyándome moralmente, animándome a superarme.

A MI MEJOR AMIGA: Soory Melloddy Sánchez Henríquez. Por su amistad incondicional los largos de estos años.

CLELIA ROXANA MEDRANO VILLALOBOS

DEDICATORIA

A Diego Adalberto Cortez Recinos, porque somos equipo y a su manera me ha acompañado. En el inicio de este trabajo me dijo- *cuando termines esa tesis, vamos a salir juntos*; ¡es un trato mamá! Solo puedo asegurar que es un contrato irrenunciable con cláusula vitalicia. Cuando le dije la fecha para exposición y defensa. No podía faltar su opinión- *te ha costado tanto hacer esa tesis. Cuando vaya a la universidad, en un año la voy a hacer*. Que la vida me alcance y ver eso.

ANABEL RECINOS ALVARENGA

INDICE

RESUMEN

SIGLAS Y ABREVIATURAS

INTRODUCCIÓNi

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA RELACIÓN ENTRE EL
DERECHO AL TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES

FAMILIARES.....5

- 1. Familia y trabajo en la época antigua6
 - 1.1. Trabajo y familia en la edad media6
 - 1.2. Trabajo y la y la familia en la edad moderna8
 - 1.2.1. Movimiento socialista corresponsabilidad del cuidado.....10
 - 1.2.2. El movimiento feminista y demandas por corresponsabilidad del cuidado13
 - 1.3. El Trabajo y la familia en la etapa contemporánea15
 - 1.3.1. Conferencia internacional de población y desarrollo, Cairo 199417
 - 1.3.2. Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, 1995 Beijing18
 - 1.3.3. Séptima conferencia regional 1997 en Santiago.....20
 - 1.3.4. Conferencia regional 2000 en Lima21
 - 1.3.5. Novena conferencia regional 2004 ciudad de México.....21
 - 1.3.6. Décima conferencia regional de Quito 200922
 - 1.3.7. Décima primera conferencia regional sobre la mujer 201023
 - 1.3.8. Décima segunda conferencia regional 2013 en Santo Domingo23
 - 1.3.9. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)24

CAPÍTULO II

BRECHA ENTRE EL DERECHO LABORAL Y LAS

RESPONSABILIDADES FAMILIARES	26
2. Derecho laboral	26
2.1. Del trabajo de las mujeres y el cuidado	26
2.1.1. Protección a hijos e hijas de empleados en los centros de trabajo.....	27
2.2. Derecho al trabajo y familia	28
2.3. Cultura de cuidados delegada a las mujeres	30
2.3.1. La mujer para el ámbito privado.....	30
2.4. El cuidado y las desigualdades de género	34
2.5. Desigualdad en derechos y oportunidades para mujeres frente a hombres	36
2.5.1. Los cuidados y el impacto en el desarrollo integral y calidad de vida de mujeres frente a hombres.....	37
2.5.2. Previsión social para las mujeres.....	39
2.5.3. La doble presencia de las mujeres	40
2.6. Doctrina sobre protección de la primera infancia en los centros de trabajo.....	42
2.6.1. Seguro por maternidad	43
2.6.2. Pausas laborales para lactancia	43
2.6.3. Obligatoriedad y opciones para prestación laboral de salas cunas	44

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO SALVADOREÑO DE PROTECCIÓN A LA

INFANCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO	46
3. Protección de la infancia en centros de trabajo como derecho fundamental.....	46

3.1. Marco jurídico internacional sobre trabajo y responsabilidades familiares	47
3.1.1. Derecho Internacional de protección a personas trabajadoras con responsabilidades familiares	48
3.1.2. Protección de la maternidad y la infancia en el marco del derecho internacional.....	48
3.1.3. Servicios de cuidado para la niñez como derecho laboral para personal empleado	49
3.2. Marco jurídico salvadoreño para protección de los hijos, hijas de las trabajadoras y trabajadores en los centros de trabajo	51
3.2.1. Derecho a licencias con goce de sueldo.....	51
3.2.2. Derecho a licencia por maternidad	52
3.2.3 Derecho a licencia por paternidad	53
3.2.4. Derecho de asueto.....	54
3.2.5. Protección a la mujer embarazada	54
3.2.6. Conciliación laboral con las responsabilidades familiares.....	55
3.2.7. Ampliación del periodo de estabilidad laboral para las mujeres en estado de embarazo	55
3.2.8 Derecho a la lactancia materna	56
3.2.9. Salas cunas y lugares de custodia para la niñez en lugares de trabajo.....	57
3.2.9.1. Modalidades y cobertura	58
3.2.9.2. Entes obligados.....	59

CAPÍTULO IV

POLÍTICAS SOBRE CUIDADO INFANTIL EN EL LUGAR DE

TRABAJO	60
4. Cuidado infantil en el lugar de trabajo	60

4.1. Definición de cuidado	60
4.2. Organización social de los cuidados para la infancia en lugares de trabajo.....	62
4.3. Razones y beneficios de conciliar el cuidado en los centros de trabajo.....	66
4.4. Actores de cuidado de los hijos e hijas del sector laboral.....	68
4.4.1. La familia como principal actor de cuidado	70
4.4.2. El Estado como proveedor y garante del cuidado para la niñez en centros de trabajo.....	71
4.4.3. El mercado como proveedor de cuidados.....	74
4.5. Finalidad de salas cunas en los centros de trabajo	74
4.6. Buenas prácticas y desafíos hacia el cumplimiento del marco legal en materia de cuidado de la Infancia en los centros de trabajo dentro del sector público.....	75
4.6.1. Política en materia de conciliación laboral y familiar en la Policía Nacional Civil	76
4.6.2. Guarderías infantiles para hijos e hijas del personal del Ministerio de Hacienda	78
4.6.3. Centros de desarrollo infantil para el personal empleado Corte Suprema de Justicia	79
4.6.4. Servicio de cuidado Infantil a personal empleado del Centro Nacional de Registro.....	80
4.6.5. Centro de Atención Infantil, Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados ANDA	81

CAPÍTULO V

VALORACIÓN DE PROFESIONALES Y OPINIÓN DE USUARIAS SOBRE CUIDADOS EXISTENTES EN LOS CENTROS DE TRABAJO COMO PRESTACIÓN LABORAL.....	83
--	----

5. Objetivo general.....	83
5.1. Entrevista y modelo de cuestionario	83
5.1.1. Perfil de personas entrevistadas	84
5.1.2. Objetivo de las entrevistas	84
5.2. Encuesta a usuarias y usuarios de centros de cuidado	85
5.2.1. Objetivo de la encuesta.....	86
5.2.2. Cuestiones éticas a considerar en la ejecución de la encuesta	86
5.2.3. Uso de tecnología para realizar encuesta.....	87
5.3. Análisis de resultados de la encuesta.....	89
5.3.1. Total de personas encuestadas segregadas por institución	89
5.3.2. Personas encuestadas segregadas por sexo	90
5.2.3. Edad de personas encuestadas.....	91
5.3.4. Estado familiar de las personas usuarias.....	92
5.3.5. Tiempo de laborar para la institución	93
5.3.6. Plaza en la que se desempeñan las personas usuarias del centro de cuidados.....	95
5.3.7. Necesidad que haya centros de cuidado en los lugares de trabajo.....	97
5.3.8. El centro de trabajo brinda servicio de cuidados.....	98
5.3.9. Considera que tener el servicio de cuidado mejora el desempeño laboral	99
5.3.10. El servicio de cuidado, mejora el vínculo con su hijo o hija.....	100
5.3.11 Edad que considera necesario la cobertura de cuidados	101
5.3.12. Modalidad del servicio.....	103
5.3.13. Sobre el rango de edad con cobertura en el centro de cuidado	103
5.3.14. Condiciones para facilitar la lactancia	104
5.3.15. Sobre cuidado y atención adecuada a la edad	106

5.3.16. Cobertura de atención especializada a niñez con discapacidad	107
5.3.16.1. Cuenta personal capacitado para atender niñez con discapacidad	108
5.3.16.2. Sobre recursos para atender niñez con discapacidad	108
5.3.16.3. Condiciones para atender niñez con discapacidad	109
5.3.17 Regulación de cuidado para la niñez con discapacidad en los centros de trabajo.....	110
CONCLUSIONES	112
BIBLIOGRAFÍA.....	118

RESUMEN

Esta investigación denominada: “Cumplimiento de los derechos laborales en relación a la protección de hijos e hijas de empleados en los centros de trabajo”; desarrolla un análisis sobre observancia del empleador en la corresponsabilidad en los cuidados de la niñez de las personas trabajadoras, para garantía de permanencia, estabilidad en el empleo y desarrollo infantil pleno. La Constitución protege el derecho al trabajo. En el Art. 37 regula: “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio”. En relación a la protección de la maternidad y la infancia, Inc.2° Art. 34 Cn ordena: “La ley determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para protección de la maternidad e infancia. Igualmente, prevé corresponsabilidad en el cuidado de la niñez (hijos, hijas del personal empleado) en centros de trabajo”. Así, en el Inc.2° Art. 42 la Cn mandata: “Las leyes regularán las obligaciones de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.”

En cumplimiento a un mandato en sentencia de la Sala de lo Constitucional. En mayo 2018, se aprueba la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas; que por criterio legislativo entrará en vigencia en junio 2020. Dicha ley, exigirá a la parte patronal a garantizar cuidado infantil desde cuatro meses hasta tres años de edad; en empresas, autónomas e instituciones que tengan más de cien empleados o empleadas. Esta ley, deja un vacío legal para aquellas empresas con un número menor en planilla, excluye a la niñez con discapacidad, no regula el cuidado de la niñez en el sector informal. Además, queda sin cobertura a partir de los tres años, no garantiza cuidados progresivos a partir de la edad escolar sin adaptarse a la realidad actual del mercado laboral en cuanto a horarios, modalidad de contrato, tipo de trabajo.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS:

ANDA	Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
CLACSO	Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
DIGESTYC	Dirección General de Estadística y Censos.
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.
LEPINA	Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.
OIT	Organización Internacional del trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
CDI	Centro de Desarrollo Infantil.
CDN	Convención sobre los Derechos del Niño.

ABREVIATURAS:

Art.	Artículo.
Cn.	Constitución.
Inc.	Inciso.
CT.	Código de Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación desarrolla un análisis sobre principios y derechos que se deben tutelar desde el Estado, para la protección y cuidado de hijos e hijas del personal trabajador; hacia el cumplimiento y garantía del derecho al trabajo y el derecho fundamental de cuidados de la niñez en centros laborales. Hay pocos estudios, sobre medidas y mecanismos que deben implementarse, para garantía y ejercicio del derecho al trabajo sin menoscabo de responsabilidades familiares, que aseguren protección y cuidado de la niñez del sector trabajador; porque desde el inconsciente colectivo, se asume el cuidado como asunto de la familia y en ésta, como responsabilidad femenina.

El Estado, por mandato constitucional, tiene obligación de proveer medidas apropiadas que garanticen los cuidados en los centros de trabajo para los hijos e hijas del personal empleado, con el fin de proteger a la niñez y garantizar el derecho al trabajo a personas con responsabilidades familiares. No obstante, a pesar de la existencia de normas que regulan sobre este tema, entre el trabajo y la familia aún persiste una brecha que coloca en plano de desigualdad en el acceso y permanencia al empleo a las personas con obligaciones familiares y sobre todo a las mujeres.

De acuerdo a esto, se desarrolla un análisis, sobre el impacto positivo de algunas prácticas para el cumplimiento de la obligación patronal del cuidado de hijos e hijas en los centros de trabajo. Partiendo, que es responsabilidad del Estado como tal, diseñar e implementar políticas públicas que permitan equilibrio entre el trabajo y la familia. ¿Qué medidas debe implementar el Estado salvadoreño para la protección de los hijos e hijas de las personas trabajadoras? Con esa interrogante, se desarrolla un análisis jurídico sobre corresponsabilidad en los cuidados, para determinar prácticas que se deben

implementar en su redistribución e intervención desde el Estado y la empresa como previsión social desde el derecho laboral.

En esa línea, se analizan medidas en cuanto al cuidado de la niñez, para cumplimiento de los derechos laborales de personas con responsabilidades familiares. Partiendo del estudio y análisis sobre las cifras y estadísticas de desigualdad en las oportunidades de acceso al empleo. Además, se expone algunos avances y buenas prácticas que se implementan en la actualidad.

Esta investigación se desarrolla con un diseño metodológico mixto, recolecta información cualitativa y cuantitativa. La metodología cualitativa se refiere en amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable, se implementó con la revisión documental para estudio bibliográfico, enfocado en la recolección de información y análisis mediante un proceso sistemático de tipo explicativo. Con el fin de identificar causas, consecuencias, efectos sociales y jurídicos que genera la anexión del derecho al trabajo con las responsabilidades familiares; evidenciando elementos que muestran la desigualdad en el acceso, estabilidad laboral de las personas con responsabilidades familiares. Combinada con entrevista semiestructurada a dos profesionales, una técnica de investigación cualitativa, para obtener información de forma oral y personalizada, sobre experiencias, opiniones, conocimiento y actitudes de las personas entrevistadas.

Como técnica cuantitativa, se ejecutó una encuesta a personas usuarias de centros de cuidado en 2 lugares de trabajo. El ámbito de universo fueron mujeres y hombres que hacen uso de salas cunas en 2 instituciones. (ANDA y CNR).

El primer capítulo, aborda la evolución histórica de la relación entre trabajo y familia. El debate sobre la corresponsabilidad del Estado en el cuidado de hijos e hijas de personas trabajadoras, inició desde el movimiento socialista y/o feministas, que alcanza espacio en las conferencias internacionales sobre las mujeres y en convenios internacionales.

El segundo capítulo denominado “brecha entre el derecho laboral y las responsabilidades familiares”, aborda aspectos generales de las diversas aproximaciones teóricas sobre protección de la niñez en centros laborales, las cuales han venido fundamentando y reforzando el rol de la mujer como cuidadora exclusiva de los hijos. También se analizan medidas que deben implementar desde el Estado en respuesta a esta problemática.

Las opiniones de especialistas en derecho laboral han sido variadas; desde abordarlo como derecho de previsión social y deber del Estado de proteger la vida, otros consideran “problema” que se facilite a las mujeres a insertarse al trabajo productivo porque “descuidan la familia”.

El tercer capítulo, desarrolla un análisis sobre el marco jurídico salvadoreño de protección a la Infancia en los lugares de trabajo. Sobre este tema, hay un amplio ordenamiento jurídico, que trata aspectos relacionados a la protección de hijos e hijas de los empleados en los centros de trabajo.

En el capítulo cuarto, se analizan algunas políticas sobre cuidado infantil en lugares de trabajo en San Salvador. Entre las más cercanas a contribuir al cuidado de la infancia, se encuentra las salas de lactancia materna y algunas instancias que cuentan con centros de cuidado para la niñez del personal empleado como prestación laboral. Aunque existe mandato por disposición

constitucional, las políticas para la corresponsabilidad social en los cuidados son aún muy incipientes.

El quinto capítulo, presenta un análisis de datos y opinión de profesionales y usuarias sobre cuidados existentes en los centros de trabajo como prestación laboral. En el cual se evidencian avance y deficiencia en cobertura de los cuidados en los centros laborales.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA RELACIÓN ENTRE EL DERECHO AL TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

En este apartado, se desarrolla un análisis sobre la evolución histórica de la relación entre trabajo y familia. Existe constancia que en la época antigua había una relativa armonía entre las responsabilidades familiares y el trabajo.¹ No obstante, con el paso del tiempo la sociedad comenzó a delegar los cuidados de los hijos y las hijas a las madres y esto, les fue excluyendo del trabajo hasta llegar al punto de ser necesaria una regulación especial para el trabajo de las mujeres.

El debate sobre cuidado de los hijos, hijas de personas trabajadoras se inició paralelo en los movimientos socialista y feminista. Así, desde el socialismo, se plantea la necesidad de intervención desde la parte patronal en el cuidado de los hijos e hijas de las personas empleadas,² con el propósito de la protección de las generaciones futuras así como derechos en su condición de obreros y obreras;³ las feministas abordan como mecanismo necesario, ratificar tratados internacionales para lograr la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.⁴ Razón que llevó la problemática a ser abordada a nivel internacional en el contexto de conferencias internacionales sobre las mujeres y en los convenios internacionales. Si bien, estos consensos y acuerdos no tienen fuerza jurídica,

¹ Helen Fischer, *El Primer Sexo, las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*, 2º Ed, (Editorial Nación, Madrid, 2000), 14.

² Héctor Humeres Magnan y Noguera, *Derecho del trabajo y de la seguridad Social*, 13ª edición, (Editorial jurídica de Chile, Chile, 1992), 56.

³ *Ibíd.*

⁴ Ana Brioso Jiménez, et al, *Perspectivas de Género como pieza fundamental en Trabajo Social*, (Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España, 2012), 342.

pero sí representan compromisos políticos que determinan rutas en materia de políticas públicas de los gobiernos.

1. Familia y trabajo en la época antigua

En la antigüedad no existía el derecho al trabajo. Esta época se caracterizó por el trabajo esclavista, por la industria familiar y por el agrupamiento de artesanos en colegios.⁵ Antes que la humanidad adoptará una vida sedentaria y agrícola, las mujeres eran económica y socialmente poderosas. En las sabanas de África ancestral, las mujeres se trasladaban al trabajo para recoger frutas y verduras, dejaban a sus hijos, hijas al cuidado de parientes y regresaban al campamento con buena parte de la comida de la noche.⁶ En este texto se afirma, el rol activo de la familia en el cuidado de los hijos e hijas y la participación de la mujer en el trabajo, sumando ingresos de alimentos en la familia. Afirma también, que la familia con dos ingresos ha existido desde tiempos más remotos de la especie humana y que en esta sociedad reinaba una relativa igualdad entre los sexos.⁷ Esta paridad, porque la mujer que cuenta con ingresos tiene las bases para la autonomía y poder en la toma de decisiones tanto individuales como familiares. Contrario sensu, se registra que las mujeres sufrieron en todas las poblaciones agrarias la misma explotación que los varones y además la carga del hogar.⁸

1.1. Trabajo y familia en la edad media

Este periodo histórico comprende desde el fin del Imperio romano, hacia el siglo V, hasta el siglo XV. Caracterizada por ser una época monárquica,

⁵ Rodolfo A, Napoli, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (Sociedad Anónima Editora La ley, Buenos Aires 1969), 25.

⁶ *Ibíd.*, 14.

⁷ *Ibíd.*, 234.

⁸ Juan Sisinio Pérez Garzón, *Historia del Feminismo*, (Editorial La Catarata, Fuencarral, Madrid, España 2011), 28.

edificado sobre las ruinas del feudalismo, trata de desarrollar la industria, reglamentando nuevamente los gremios de oficios etc.⁹

En épocas pre modernas, las mujeres trabajaban en el campo, en los talleres o en las fábricas, además atender lo que se consideraba propio, por biología, que era cuidar del hogar.¹⁰ En ese sentido no es extraño, que el tema comienza a regularse en el derecho laboral. Garantizar que las mujeres trabajen, se volvió objeto de debate legislativo, porque las responsabilidades familiares condicionan el derecho al trabajo de ellas; es por eso, que ha estado y sigue sujeto a regulación especial. En la edad media, en España desde Alfonso X hasta los Reyes católicos con excepción de Sancho IV legislaron sobre el trabajo femenino, lo que indica la importancia que había cobrado en una época, donde por lo general se dedica poca atención al trabajo en la legislación.¹¹

Al principio, la legislación enfoca protección a la trabajadora embarazada porque el primer momento para despedir a la mujer era cuando necesitaba licencia para recuperarse antes y después del parto. Con alta influencia del cristianismo en Europa, supuso una notable mejoría en la consideración y estatus personal, familiar y social de la mujer; así en este período la sociedad se organizaba de tal manera que en los siglos X al XIII las mujeres podían tener y administrar feudos, iban a cruzadas, gobernaban, dirigían monasterios y abadías, algunas llegaron a tener poder político, económico y social, por sus tierras, cargos, parentesco o actividad.¹²

⁹ Napoli, *Derecho del Trabajo*, 25.

¹⁰ Pérez, *Historia del Feminismo*, 19.

¹¹ María Antonia Bel Bravo. *La Mujer en la historia*, 2º ed. (Ediciones Encuentro, Madrid España, 1998), 97.

¹² *Ibíd.* 46.

Sin embargo, la situación de la mujer se deterioró a partir de los siglos bajomedievales y modernos, con progresiva influencia del derecho romano, los principios de la modernidad y el Código Napoleónico de 1804, que copiaran otros países.¹³ Se empiezan a producir situaciones injustas y discriminatorias.

Durante el régimen español en Centro América, las mujeres criollas, mestizas, indígenas, mulatas, negras y esclavas compartían algunas funciones y labores comunes, a las que se les denominaba “oficios mujeriles”. Las vidas de esas mujeres se debatían entre el hogar, la iglesia, el hospital y el campo de labranza. El aprendizaje estaba reservado para los hombres y para quienes ingresaban a uno de los conventos que existían en el istmo.¹⁴ De manera institucionalizada por el Estado, estaban delegadas a tareas de trabajo reproductivo y cuidado. En 1841, cuando se fundaron las primeras escuelas públicas el acceso de las niñas a las mismas quedó en segundo plano de importancia. En el departamento de San Salvador había 15 escuelas, incluida sólo una de niñas.¹⁵

1.2. Trabajo y la y la familia en la edad moderna

Este periodo conocido con el nombre de modernidad, comprende desde el siglo XVI hasta fines del siglo XVIII. Caracterizado durante la primera fase por un régimen de libertad industrial casi anárquica.¹⁶ En este, se camina lentamente hacia la industrialización, la lucha de clases y el capitalismo. Tiempo que las mujeres vieron muy sutilmente modificada su condición de “segundo sexo.”

¹³ Ibid. 45

¹⁴ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *El Salvador, entre la Institucionalización y la Práctica Misógina*, (OMSPEL, El Salvador, Centro América, 2011), 75.

¹⁵ Ibid. 53, 58.

¹⁶ Napoli, *Derecho del Trabajo*, 25.

Al menos en los primeros momentos de la era moderna, la situación de las mujeres continuó siendo la misma que en los siglos medievales. En el campo continuaron con su duro trabajo diario, en las ciudades ganándose el pan en talleres familiares, en todos los escenarios trayendo hijos al mundo a los que debían cuidar y alimentar.¹⁷ Por tanto, el acceso al trabajo para las mujeres no ha sido un proceso fácil.

Durante la Revolución Industrial se da separación entre hogar y fábrica. En esa línea concentran los trabajos de producción en las fábricas y talleres y los de reproducción en los hogares. De ahí, que no es casualidad lo arraigado que tiene la sociedad, sobre la idea de la división del espacio en lo público y privado, así como la división del trabajo. Comenta que el trabajo productivo se realiza en el espacio público genera ingresos, vincula al mercado y tradicionalmente asignado a los varones; el trabajo reproductivo en espacio privado, dentro de actividades de desarrollo de las personas, además transformación de bienes, realizado principalmente por las mujeres.¹⁸

En las dos grandes guerras mundiales de la primera mitad del siglo XX (1914 y 1939), los hombres fueron llamados a filas y llevados al frente; entonces las mujeres de los países beligerantes se hicieron cargo de sostener la economía fabril y la administración pública. Al terminar la guerra, en 1945, las mujeres fueron replegadas a sus casas.¹⁹ Esto fue posible con un sistema que se organiza sobre la base la división sexual del trabajo y un fuerte mandato social que el cuidado es responsabilidad de mujeres; dejando a ellas en desventaja

¹⁷ Sandra Ferrer Valero, *Breve historia de la Mujer*, 2º ed. (editorial Nowtilus, S.L Madrid 2001), 203

¹⁸ Lucía Pérez Frago, *Análisis de la Política Fiscal desde la perspectiva de la Economía Feminista*, (Ponencia, presentada en el Diplomado Justicia Fiscal, San Salvador, 2018). 2.

¹⁹ María Candelaria Navas, *Sufragismo y Feminismo, Visibilizando el Protagonismo de las Mujeres Salvadoreñas*, 2º Ed, (Editorial Universitaria, Universidad de El Salvador; 2012), 44.

para el acceso y permanencia en el empleo y por ende limita sus recursos económicos.

Para 1860 en El Salvador, el trabajo para las mujeres se limitó formalmente a los espacios privados; como cuidar a su familia y su hogar y a otras tareas más públicas, pero siempre relacionadas con su rol familiar como coser ropa, vender alimentos, enseñar y cuidar a niños y niñas, cuidar enfermos, enseñar a leer, tocar un instrumento musical, ser monja.²⁰

Así, el Código Civil de 1860 en el Art. 139. Regulaba, la mujer no puede, sin autorización del marido, celebrar contrato alguno, ni desistir de un contrato, ni remitir una deuda, ni aceptar o repudiar una herencia, ni enajenar, hipotecar, etc. Este código también, reglamentó sobre el trabajo de la mujer en el Art. 153. Si la mujer casada ejerce públicamente una profesión o industria cualquiera, como la de directora de colegio, maestra de escuela, actriz, partera, posadera, nodriza, se presume la autorización general del marido para todos los actos concernientes a su profesión, mientras no intervenga reclamación o protesta de su marido, notificada de antemano al público, especialmente al que contratare con ella.²¹ En específico, las excepciones eran sobre labores de cuidado, enseñanza, que culturalmente se considera que son responsabilidad de la mujer.

1.2.1. Movimiento socialista corresponsabilidad del cuidado

Desde la corriente socialista en Europa se mantuvo un discurso y lucha constante para transformar la realidad de la clase trabajadora y hacían

²⁰ Alba Evelyn Cortez de Alvarenga, *Hacia la participación política de las mujeres en El Salvador. Lecciones de una década y estrategias para el futuro*, (Asociación de Parlamentarias y Exparlamentarias Salvadoreñas ASPARLEXSAL, El Salvador, 2011), 17.

²¹ *Ibíd.* 18.

propuestas que incluían la protección de hijos, hijas en los centros de trabajo. Así en 1838 se sugería a los gobiernos la concertación de tratados internacionales para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados; también, entre 1838 y 1859 hubo iguales llamamientos a los parlamentos y gobiernos.²² En ese sentido, el movimiento socialista trascendió del discurso a la práctica; uno de los socios gerentes de una gran fábrica de hilados en New Lanark en Escocia precursor del pensamiento socialista utópico con otros colaboradores divulgó este nombre “infant school” guarderías infantil.²³

Entre 1800 y 1829 se fundó un jardín de niños o guarderías infantiles para los hijos de los obreros de su fábrica, como una medida filantrópica encaminada a mejorar las condiciones de vida de los obreros. En Inglaterra en 1812, la movilización cooperativista y sindicalista planteaba la necesidad de desarrollar alternativas comunitarias al sistema de familia individual.²⁴

En 1854 en Suiza comenzaron a funcionar “salas de asilo” para cuidado de niños, para aliviar a los obreros de los problemas del cuidado de sus hijos durante sus horas de trabajo. En América fue él, quien trajo sus empresas industriales y sus concepciones reformistas, siendo quien estableció en 1824 una colonia comunista y organizó en el Estado de Indiana una comunal de trabajo y fundó una “infant school” al igual que en su patria natal.

²² Humeres, *Derecho del trabajo y de la seguridad Social*, 56.

²³ Juan Carlos Chevez y Eugenio Grande, “*La Instalación de Salas Cunas y Guarderías Infantiles, en los Centros de Trabajo como factores que intervienen en el rendimiento del trabajador, la productividad de la empresa y el desarrollo integral de los hijos de los trabajadores*”, (Tesis pre grado en ciencias jurídicas, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y ciencias sociales, San Salvador, 1995), 5.

²⁴ Candelaria, *Sufragismo y Feminismo*, 37.

En su obra clásica “La Mujer y el Socialismo” en 1879 denunciaba la doble explotación de las mujeres obreras, su dependencia social y económica respecto al hombre en que estaban las mujeres en general y las mujeres proletarias en particular.²⁵

Las escuelas maternas, iniciadas por este socialista utópico no alcanzaron gran auge, sino hasta después de la primera guerra mundial, llegando a su máximo esplendor después de la segunda guerra mundial; fue cuando se multiplican aceleradamente, para prestar cuidado durante el día a niños y niñas de aquellos padres y madres que no podían suministrar, debido a las obligaciones en el trabajo y ocupaciones en la guerra.²⁶ Mientras, los hombres estaban en el campo armado y las mujeres en la fábrica o instituciones públicas los hijos, hijas en los centros de cuidado.

A finales del siglo XIX las mujeres no eran sujetos legales, se evocaba la femineidad desde la casa, la entrega a la familia y su confinamiento en la casa. Ellas para la casa, esfera privada, ellos para la vida pública (esfera pública).²⁷

Sistematiza que en época moderna se sitúa obligatoriamente a la mujer, al servicio de la familia y en definitiva al hombre, con la idea con la idea del modelo de ser madre y esposa que se fomentan desde las películas y la publicidad, hasta los discursos médicos sobre la crianza y en las propuestas pedagógicas, presionando a la mujer ser el “ángel de la casa”.²⁸

También menciona que la doble carga que tenía las mujeres en épocas pre modernas no han desaparecido. Además de haber conquistado importantes

²⁵ *Ibíd.* 39.

²⁶ Chévez, “*La Instalación de Salas Cunas y Guarderías Infantiles*”, 6-7

²⁷ *Ibíd.* 41.

²⁸ Pérez, *Historia del Feminismo*, 19

parcelas de independencia laboral siguen asumiendo como propias la mayor parte de las tareas domésticas.²⁹ Esta, es la doble jornada que la mujer aún sigue asumiendo.

1.2.2. El movimiento feminista y demandas por corresponsabilidad del cuidado

Así pues, el feminismo como tal nace en la segunda mitad del siglo XIX³⁰. Su origen es diverso, se manifiesta desde la resistencia de las prácticas opresivas del siglo XIX, hasta la lucha por la igualdad de derechos en siglos XX y XXI.³¹

Se ha acuñado el término feminismo para referirse a las luchas que reivindican igualdad de las mujeres.³² El feminismo como movimiento y como una actitud. Como movimiento tiene una historia de algo más de cien años; no es unitario, sino que se encuentra dividido en múltiples grupos; se ha extendido a bastantes países del mundo desarrollado y, aunque menos en países en vías de desarrollo. Como actitud, responde a una sensación de descontento y de reivindicación entre una parte de la población femenina. El feminismo como movimiento de transformación sociopolítica y cultural, que promueve el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de todas las personas.³³

Fue a mediados del siglo XIX cuando las mujeres inician a organizarse, específicamente para luchar juntas por la emancipación de su sexo. Surgen diversas modalidades de feminismo. Desde la academia se plantea en tres

²⁹ *Ibíd.*

³⁰ Bel, *La Mujer en la historia*, 51.

³¹ Navas, *Sufragismo y Feminismo*, 25.

³² Estela Serret y Jessica Méndez Mercado, "Sexo Género y Feminismo", *Revista, Colección Equidad de Género y Democracia, Vol. 1. Distrito Federal México* (2011): 20.

³³ Pérez, *Historia del Feminismo*, 17.

momentos, dependiendo el lugar de auge y demandas. En Europa, se orientó, principalmente a atender la situación de la mujer obrera.³⁴ Flora Tristán, feminista y socialista revolucionaria francesa, sostuvo que la mujer obrera estaba doblemente explotada por el sistema económico del capitalismo, pero también padecía subordinación específica como mujer.³⁵

El primer feminismo arrancarí de mitad del siglo XIX, para replegarse después de la gran guerra, en torno a los años 1920 ó 1930, dependiendo de los países; en Inglaterra y EEUU durante siglo XIX y principios del XX. Originariamente, se concentró en la obtención de igualdad frente al hombre en términos de derecho de propiedad e igual capacidad de obrar, así como la demanda de igualdad dentro del matrimonio.³⁶ Esto en respuesta a la perspectiva familiar, que ubica a la mujer en el que se naturaliza la división sexual del trabajo y el rol de cuidados como asunto de mujeres. Es conocido con el nombre de sufragismo por las pretensiones al voto de sus adeptas, hasta entonces privilegio exclusivo de los hombres³⁷

El segundo feminismo aparece en la escena del mundo occidental por los años cincuenta-sesenta, pero en esta ocasión el brote es norteamericano. Se fecha el nacimiento del feminismo como fenómeno colectivo en 1848, con motivo de la convención que unas doscientas mujeres celebraron en Séneca Falls, del Estado de Nueva York.³⁸ Aparecen nuevas corrientes feministas, centradas en el progreso e igualdad social y cultural de la mujer.

³⁴ Serret, "Sexo Género y Feminismo", 19.

³⁵ *Ibíd.* 37.

³⁶ Brioso, *Perspectivas de Género*, 342.

³⁷ Bel, *La Mujer en la historia*, 51.

³⁸ *Ibíd.*

Esta etapa tenía una amplia variedad de temas: la desigualdad no oficial (de facto), la sexualidad, la familia, el lugar de trabajo y quizá de forma más controvertida, los derechos reproductivos; por ende, se gesta el feminismo liberal que apuesta por las mujeres en el desarrollo. Entre sus demandas se encuentran: Integración de las mujeres a los procesos económicos, políticos y sociales de crecimiento y cambio; los roles sexuales que impiden la igualdad pueden ser desaprendidos y nuevos papeles sociales se pueden aprender. Abogan por la creación de leyes que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres; aumentar el “status” de las mujeres en el mercado de trabajo, educación, salud, autonomía y poder económico.³⁹

El tercer momento del feminismo emerge como respuesta a las deficiencias de la segunda ola, la toma de conciencia de que no existe un único modelo de mujer, por el contrario, existen múltiples modelos de mujer, determinados por cuestiones sociales, étnicas, de nacionalidad o religión.⁴⁰ Este, tiene ante sí, una tarea distinta: llevar a todos los rincones del mundo la igualdad entre los sexos y conseguir la paridad en todo el nivel de la acción. Debe terminar con la discriminación de élites y con los graves problemas irresueltos del empleo y la violencia, con raíces profundas que se niegan a desanidarse.⁴¹ Demandas que, aunque en marcos jurídicos se ha avanzado, en la práctica siguen sin superarse.

1.3. El Trabajo y la familia en la etapa contemporánea

Esta etapa comprende desde 1948 hasta nuestros días, en ésta se desarrolla un movimiento cada vez más acentuado en el sentido de la reglamentación de

³⁹ *Ibíd.*

⁴⁰ *Ibíd.* 344.

⁴¹ Pérez, *Historia del Feminismo*, 12.

trabajo.⁴² En este periodo la cuestión del cuidado ha sido abordada en agendas internacionales, teniendo en cuenta las demandas del movimiento obrero inspirado en los principios de las luchas socialista y feminista que venían desde el siglo XIX. El tema alcanza un nivel de debate y abordaje con enfoque de derechos humanos desde Naciones Unidas (ONU).

Desde la década de los noventa en las conferencias mundiales, se comenzó a evidenciar en la sociedad una mayor atención a los asuntos de mujeres y una preocupación de Estados y gobiernos, para considerar las discriminaciones de género.⁴³ Para proponer y dialogar con los Estados partes, medidas conciliatorias entre el trabajo y las responsabilidades familiares. En varias conferencias, a partir del año 1994, el debate sobre trabajo y familia ha sido abordado con perspectiva de género. Teniendo como resultado, una serie de recomendaciones y líneas que deben seguir los Estados para elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas enfocadas a intervención, desde los centros de trabajo en los cuidados de hijos, hijas de personas trabajadoras. Si bien, no son jurídicamente obligatorias, pero representan compromisos políticos desde los gobiernos para con las naciones firmantes y que se traducen en agenda públicas.

En ese contexto, el interés de los Estados hizo posible que los cambios contestatarios introducidos por las feministas en la década de los ochenta dieran frutos. De este modo, muchas de sus demandas fueron acogidas en las legislaciones.⁴⁴

⁴² Napoli, *Derecho del Trabajo*, 25.

⁴³ Maruja Barrig, et al, *Las apuestas inconclusas. El Movimiento de Mujeres y la IV Conferencia Mundial de la Mujer* (Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Lima, 2000), 32.

⁴⁴ *Ibíd.*

Dado que el cuidado por siglos ha sido delegado o asumido por las mujeres, estos instrumentos tienen una doble función: por un lado, garantizar el acceso y permanencia en el empleo a las mujeres; por otro, busca la redistribución del cuidado en la familia, asimismo, reconociendo que, el cuidado de los hijos y las hijas también corresponde al Estado como tal, por tanto, la empresa tampoco puede quedarse al margen de los cuidados.

1.3.1. Conferencia internacional de población y desarrollo, Cairo 1994

En el Cairo se asumió que es preciso que mujeres y hombres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva, incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar. En todo el mundo, la mujer ve en peligro su vida, su salud y su bienestar porque está sobrecargada de trabajo y carece de poder e influencia.⁴⁵ Aquí se reconoce que, la mujer cada día se inserta en el trabajo productivo, teniendo que asumir la carga del trabajo reproductivo, es decir la doble jornada. Sobre eso, entre otros objetivos se plantean lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres para permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades; potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible con su plena participación, su intervención en todos los aspectos de la producción, empleo, actividades generadoras de ingresos⁴⁶

Para lograr los objetivos se comprometen entre otras, a adoptar medidas apropiadas a fin de aumentar la capacidad de la mujer para obtener ingresos fuera de ocupaciones tradicionales, lograr autonomía económica y asegurar igualdad de acceso de la mujer al mercado de trabajo y a los sistemas de

⁴⁵ Naciones Unidas, *Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo El Cairo, septiembre de 1994*, (ONU, Nueva York, 1995), 20.

⁴⁶ *Ibíd.*

seguridad social; eliminando las prácticas discriminatorias de los empleadores contra la mujer, tales como las que exigen prueba del uso de anticonceptivos o declaración del embarazo; haciendo posible, mediante la aprobación de leyes y reglamentos la adopción de medidas apropiadas, para que la mujer combine las funciones de dar a luz, amamantar y criar a sus hijos con la participación en la fuerza de trabajo.⁴⁷ El Salvador, a nivel jurídico estas cuestiones están prohibidas, no obstante, siguen siendo una práctica de empleadores.

Asimismo, se insta encarecidamente a los países a que promulguen leyes y apliquen programas y políticas que permitan a los empleados de ambos sexos organizarse para poder cumplir sus responsabilidades familiares y laborales mediante horarios de trabajo flexibles, licencias para padres y madres, servicios de guardería, licencias de maternidad, facilidades para que las madres trabajadoras amamenten a sus hijos, seguro médico y otras medidas. Debería asegurarse el goce de derechos similares a quienes trabajan en el sector informal.⁴⁸

Con este último párrafo se pretende sensibilizar y promover servicios con cobertura para personas que no están insertadas en la economía formal, que a la vez enfrenta la dificultad de tener a la familia en condición dependiente en lugares que no garantizan un desarrollo integral.

1.3.2. Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, 1995 Beijing

La declaración y la plataforma de Beijing,⁴⁹ establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de igualdad

⁴⁷ *Ibíd.*

⁴⁸ *Ibíd.*, 23.

⁴⁹ Adoptada de forma unánime por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, del 4 a 15 de septiembre de 1995.

de género. Como agenda Internacional, sigue siendo la hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para la acción, y actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo⁵⁰.

Esta declaración plantea varios temas, entre los que vale mencionar el punto 15. Haciendo referencia a la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares.⁵¹ En el punto 26 declara: promover independencia económica de la mujer, incluido su empleo.⁵² Esto implica, que desde el Estado deben emplear medidas enfocadas a asumir las responsabilidades familiares como sociedad, para hacer posible una conciliación del derecho al trabajo con las responsabilidades familiares.

En la plataforma de Beijing reconocer el trabajo de cuidado (trabajo reproductivo), significa hacer visible la naturaleza, el alcance y el papel que juega el cuidado en cada contexto y además no darlo por sentado en el diseño de políticas sociales y menos aún sostener estereotipos de género que sigan provocando que el cuidado sea provisto mayoritariamente por las mujeres; reducir el cuidado o el tiempo que se dedica al cuidado implica tener infraestructura social y familiar que permita reducir el tiempo que se invierte en cuidados; la redistribución de cuidados se incorpora en el marco jurídico de la cooperación, como una dimensión específica del ODS referido a equidad de género.⁵³

⁵⁰ Naciones Unidas, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing*, (ONU MUJERES, Nueva York, 2015), 9.

⁵¹ *Ibíd.*, 11.

⁵² *Ibíd.*, 13.

⁵³ Valeria Esquivel, *El cuidado, De concepto Analítico a agenda Política*, (Nueva sociedad, Buenos Aires, Argentina, 2015), 66.

Se considera fundamental esta conferencia mundial por la consecución de las metas del objetivo, el abordaje del trabajo reproductivo. Recientemente la idea de redistribución se refería a los hogares a hombres y mujeres miembros de la familia nombrada como conciliación-familia-trabajo, aunque quienes terminan conciliando son las mujeres, en efecto la redistribución de los cuidados va más allá y debe incluir a la sociedad en su conjunto.⁵⁴ En donde, siendo el Estado y la empresa también juegan un papel importante, sobre el cuidado de los hijos, hijas de sus empleados.⁵⁵

1.3.3. Séptima conferencia regional 1997 en Santiago

En el Consenso de Santiago vuelve a ser debate el tema de igualdad de género en éste, se discute y analiza que la mujer no tendrá igualdad en cuanto a ejercicio y goce de sus derechos y el acceso al trabajo, sino se cuestiona y se toman acciones concretas sobre la división sexual del trabajo; en ese sentido, los Estados participantes acordaron fomentar la corresponsabilidad en los roles, al interior de la familia, en forma más compatible con las actividades concretas de sus integrantes, impulsando políticas públicas al respecto y la promulgación de nueva legislación que contribuya a distribuir equitativamente responsabilidades y derechos dentro de la familia; diseñar e implementar, sobre todo a nivel local, programas de apoyo a la familia en el desempeño de nuevas y complejas funciones, asegurando su contenido solidario y no discriminatorio; crear centros de cuidado de niños en barrios, empresas y organismos públicos.⁵⁶

⁵⁴ *Ibíd.* 67.

⁵⁵ *Ibíd.*

⁵⁶ CEPAL, *Octava Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe*, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe Santiago 1997), 5. <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/4967/ddr8e.pdf>.

Por tanto, los Estados asumen la responsabilidad de implementar políticas y/o acciones concretas para equilibrar las responsabilidades familiares tanto a nivel familiar, pero también en la comunidad, empresas y entidades públicas. Por primera vez se discutió que la empresa y organismos públicos, tiene que asumir un rol protagonista en el cuidado, como mecanismo para que la mujer pueda gozar de igualdad en el acceso al trabajo.

1.3.4. Conferencia regional 2000 en Lima

En el consenso de Lima, en materia de igualdad los Estados pactan “orientar las políticas para corregir las desigualdades y garantizar los derechos humanos de las mujeres y niñas”.⁵⁷ Los Estados partes deben implementar medidas y acciones enfocadas a equilibrar responsabilidades familiares, puesto que aún siguen delegadas a las mujeres, por tanto, ellas están en desventaja para el acceso al derecho al trabajo.

En Lima los Estados acuerdan desarrollar estrategias tendientes a lograr más y mejores empleos para las mujeres, y sistemas equitativos de protección social. Esto implica fomentar la distribución del cuidado y responsabilidades familiares en el seno de la sociedad, trascendiendo del espacio familiar, conscientes que en éste lo asumen las mujeres, por tanto, conlleva incluir en previsión social, medidas para corresponsabilidad de cuidado de los hijos e hijas de personas en los lugares de trabajo.

1.3.5. Novena conferencia regional 2004 ciudad de México

En esta los Estados se comprometen a, adoptar políticas proactivas que promuevan la creación de empleos, incluyendo acciones afirmativas que

⁵⁷ *Ibíd.*

aseguren igualdad de condiciones en el mercado laboral entre mujeres y hombres; que fortalezcan la capacidad emprendedora de las mujeres y se asegure el pleno respeto de sus derechos laborales a individuales, así como también su acceso equitativo a los beneficios de la protección social.⁵⁸

En esa línea, como Estado debe asumir bajo el principio de corresponsabilidad la protección de hijos e hijas de las personas trabajadoras. Mientras no suceda, las mujeres seguirán recluidas en el cuidado de hijos o en la doble jornada. Si como última instancia deben trabajar, al no tener condiciones dignas de cuidado se pone en riesgo el desarrollo integral de la niñez.⁵⁹ Menciona que es a las mujeres a quienes la tradición y la cultura les han asignado el rol de cuidadoras de la familia y el hogar casi de manera exclusiva. Cambiar esa realidad es posible si se crean alternativas de cuidado para la infancia en los centros de trabajo. Además, de opciones de cuidado para hijos e hijas de emprendedores y personas que están insertadas en el sector laboral informal.

1.3.6. Décima conferencia regional de Quito 2009

Reconocer el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, del cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias, y la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar. Acogen una serie de acuerdos como, optar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a mujeres y hombres, teniendo presente que al compartir las responsabilidades

⁵⁸ CEPAL, *Informe de la Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Consenso de México, D.F. México, D.F., 2004).

⁵⁹Patricia Debeljuh, *Hacia el balance de vida, trabajo y familia: la experiencia en y desde El Salvador*, (Baur, Ciudad Buenos Aires, 2016), 23.

familiares de manera equitativa y superando estereotipos de género se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer en toda su diversidad⁶⁰; aquí se reconoce expresamente que el cuidado implica un aporte importante a la economía formal o trabajo productivo y debe ser abordado con el principio de corresponsabilidad, desde el Estado, alcaldías, empresas y familia.

1.3.7. Décima primera conferencia regional sobre la mujer 2010

En el consenso de Brasilia, en miras de alcanzar la igualdad en la esfera laboral los Estados se proponen fomentar el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en el reconocimiento del derecho al cuidado para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres. Además, fortalecer el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas⁶¹.

En el literal c) se comprometen a adoptar políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, que permitan avanzar en la corresponsabilidad.

1.3.8. Décima segunda conferencia regional 2013 en Santo Domingo

Entre otras recomendaciones que se proponen, una de ellas es, promover la mejora del acceso de las mujeres al empleo decente, redistribuyendo las

⁶⁰ CEPAL, *Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, 2007), 5.

⁶¹ CEPAL, *Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Brasilia, 2010), 4.

tareas de cuidado entre Estado, mercado, sociedad y entre hombres y mujeres,⁶² Así mismo, proponen para lograr la equidad entre hombres y mujeres, reconocer el cuidado como un derecho de las personas y por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado. Adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social; que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía.⁶³ En esta, se vuelve a insistir en la necesidad de asumir y reconocer el cuidado como asunto compartido más allá de la esfera familiar y la participación de la empresa privada con un rol de corresponsabilidad en el cuidado.

1.3.9. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los ODS, son otro documento de alta relevancia. Es un instrumento que compromete a los Estados a tomar acciones concretas para la ejecución de la agenda 2030.⁶⁴

Esta, Incluye temas altamente prioritarios para la región, como la reducción de la desigualdad en todas sus dimensiones, un crecimiento económico inclusivo con trabajo decente.

El Objetivo 5 propone poner fin a todas las formas de discriminación, sumisión y violencia hacia las mujeres y niñas a nivel global, apostando a la

⁶² CEPAL, *Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santo Domingo, 2013), 5.

⁶³ *Ibíd.*, 7.

⁶⁴ Aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados miembros que la suscribieron y será la guía de referencia para el trabajo de la institución en post de esta visión durante los próximos 15 años.

reivindicación y valorización de la participación de la mujer en todos los sectores de la sociedad civil.

La meta 5.4 traza reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras, políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.⁶⁵ En este, se reconoce que la única forma para que la mujer logre igualdad real es distribuyendo los cuidados y que estos deben entrar en agenda pública.

El Objetivo 8. Plantea el trabajo decente y el crecimiento económico. En la meta 8.8 se trazan como fin proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.⁶⁶ En este sentido hay que tener en cuenta que en El Salvador el cuidado para la niñez del personal empleado en los centros de trabajo constituye un derecho laboral fundamental. También se deben garantizar tanto en la legislación como en la práctica relacionada al Objetivo 10 sobre la reducción de la desigualdad en y entre los países, la meta 10.4 plantea adoptar políticas, especialmente, fiscales, salariales de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad. Incluir el cuidado de la niñez de las personas trabajadoras en previsión social abona para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, esto pueda que implique una reforma fiscal con perspectiva de género.

⁶⁵ CEPAL, *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas, 2015), 17.

⁶⁶ *Ibíd.*, 24.

CAPÍTULO II

BRECHA ENTRE EL DERECHO LABORAL Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Desde la doctrina laboral, se ha venido fundamentando y reforzando el rol de la mujer como cuidadora exclusiva de los hijos; sin cuestionar al respecto ni refutar, que desde el derecho laboral se siguiera promoviendo como responsable de cuidados a la mujer, por ende, excluyendo del acceso al trabajo. Con el paso del tiempo las opiniones de doctrinarios, han sido variadas; con el propósito de dar distintos puntos de vista, desde considerarlo como deber del Estado de proteger de la vida, así como considerar “problema” que se facilite a las mujeres a insertarse al trabajo productivo, porque “descuidan la familia”. Sin cuestionar que las responsabilidades de cuidado en la familia, no son asunto exclusivo de mujeres. También consideran que, la ausencia de regulación justa y equitativa, afectó poco porque la mayoría de mujeres, no se dedicaban al trabajo productivo. Sin considerar que la ausencia de la mujer en este campo, tenga estricta relación a la falta de medidas conciliatorias del trabajo con la familia.

2. Derecho laboral

2.1. Del trabajo de las mujeres y el cuidado

En doctrina se constata que, para negar a las mujeres el acceso al trabajo se regulaba la incapacidad jurídica absoluta, a la que estuvo sometida hasta iniciarse el siglo XX. Considerando que le afectó poco, porque no era excesiva

la población femenina empleadas en talleres y fábricas;⁶⁷ sin reconocer que esa era una de las causas.

Considerando que por tradicionales o adecuarse a su naturaleza, nunca se han objetado dos ocupaciones a la mujer, la que desempeña en el hogar y la que cumple en casa ajena en tareas domésticas remuneradas, trabajo doméstico. Los conflictos se concretan en las actividades industriales, administrativas y otras que le obligan a la dejación diaria de su casa y a competir con el hombre o a compartir sus tareas.⁶⁸ Eso implica una visión reducida, que no reconoce el empleo como derecho de las mujeres. Además de considerar el trabajo de cuidado como naturaleza y exclusiva responsabilidad de la mujer.

Ante esta opinión se debe tener en cuenta que, el rol de cuidados fue impuesto a la mujer, se fue naturalizando por hecho biológico de parir. Además, reconocer que el ejercicio del empleo es un derecho de la mujer como persona y en ningún momento una competencia frente al hombre. Que los cuidados de los hijos, hijas; es responsabilidad de hombres como padres y de mujeres como madres, no es tarea exclusiva de ellas, en ese sentido no es que la mujer comparte las tareas de cuidado más bien, el hombre debe asumir su responsabilidad.

2.1.1. Protección a hijos e hijas de empleados en los centros de trabajo

En la actualidad las mujeres se insertan al mundo laboral y crece, la necesidad de cuidados de sus hijos e hijas. Porque en su mayoría, ni los hombres ni el Estado asumen el deber de protección y cuidado de la niñez. En ese sentido,

⁶⁷ Guillermo Cabanellas de las Cuevas, *Compendio de Derecho Laboral*. Actualizada por José N Gómez Escalante. Tomo I, 3ª edición, (Editorial Heliastás, Buenos Aires Argentina, 1992). 382..

⁶⁸ *Ibíd.*105.

el deber del Estado en materia de protección a hijos e hijas de empleados y/o empleadas, en los centros de trabajo, garantiza dos cosas: a) acceso al empleo en condiciones de igualdad a las mujeres frente a hombres; en respuesta a la cultura de cuidados impuesta o delegada a ellas; b) busca proteger a hijos, hijas, con la finalidad de garantizar un ambiente adecuado para su desarrollo.⁶⁹

Cada día más mujeres se insertan al mercado laboral, pero los cuidados, aún no se redistribuyen y eso implica que la niñez queda desprotegida o en el cuidado informal. Este descuido, abona a la teoría de la desintegración familiar con los consiguientes problemas de desorientación y pérdida de valores, de una niñez y juventud cada vez más vulnerables a los problemas de violencia que sufre la sociedad.⁷⁰

2.2. Derecho al trabajo y familia

En doctrina sobre el trabajo de la mujer madre de familia se desarrolla que, leyes especiales se han promulgado a favor de la mujer embarazada, y esto, porque el Estado es supremo velador del futuro de la patria. La mayoría de países tienen leyes protectoras a la madre obrera proveen un descanso anterior y después del parto, con derecho al salario, a la prórroga de esa licencia y a estabilidad en el empleo.⁷¹

⁶⁹ Cuidado informal es la provisión de cuidados a personas dependientes, por parte de la red social inmediata sin recibir una contribución económica por ello.

María del Río Lozano, *“Desigualdad de Género en el Cuidado Informal y su Impacto en la Salud”*, (Tesis Doctoral, Universidad de Granada, Facultad de Ciencias políticas y Sociología, Departamento de Sociología, Programa de Doctorado Análisis de la Sociedad Contemporáneas, ed. Universidad de Granada, 2010), 73

⁷⁰ Debeljuh, *Hacia el balance de vida*, 23.

⁷¹ Ricardo Gallardo, *Pláticas sobre Derecho al trabajo*, (Talleres Tipográficos Funes San Salvador, El Salvador 1947),107.

También desde la doctrina laboral, algunos autores abordan como “problemas sociales de las mujeres trabajadoras”. Considera algunos inconvenientes de la división del trabajo al considerar que compromete la vida familiar, por incitar a la mujer a buscar tareas laborales lucrativas con abandono de hogareñas.⁷² Al enumerar algunas desventajas entre otras menciona que; cuando la mujer se aleja del hogar, la natalidad disminuye, o los hijos carecen de la compañía constante de la madre, fundamental en los primeros años.⁷³

Otros autores plantan que fuera posible un retorno masivo de las mujeres a las exclusivas ocupaciones del hogar si el marido o padre asegura un discreto nivel de vida. Manifestando que tendría un carácter más atractivo que en el pasado, por cuanto al progreso logrado en el confort del hogar ha aliviado muchas de las rudas tareas caseras.⁷⁴ Esa opinión considera el trabajo de la mujer como complementario; sin reconocerle como derecho fundamental. Además, en abstracto asume que los cuidados son tarea exclusiva de ellas. Lejos de cuestionar y plantear una redistribución de cuidados que incluya a los hombres en la familia, al Estado y la empresa como ente empleador.

En referencia a una investigación que se realizó en 1861; se consideraba, que la tasa de mortalidad infantil era causada en primer lugar por el trabajo de las madres fuera del hogar⁷⁵. Según esta, laborar en el espacio público, conducía al descuido de los hijos. Esta opinión presume tácitamente que el cuidado de los hijos, hijas es tarea de mujeres, dejando de ver la corresponsabilidad del cuidado que tiene la familia entre hombres, mujeres, la sociedad y el Estado.

⁷² Alcalá Zamora, et al., *Tratado de política laboral y social*, Tomo II, (Heliasta, S.R.L, Buenos Aires Argentina. 1972), 198.

⁷³ Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral*, 706.

⁷⁴ *Ibíd.*, 484.

⁷⁵ Ericsson Kjersti, *Hermanas Compañeras*, 2ª ed. (Editorial Panajachel, Guatemala, 2001), 282.

2.3. Cultura de cuidados delegada a las mujeres

La autora argumenta que, la centralidad y configuración del modelo dominante de familia, maternidad y cuidados ha sido característico de los países de colonización española, donde los símbolos alrededor de la maternidad que la dicotomizan en lo privado, frente al trabajo productivo en el espacio público, configuran el ideal de “buena madre”, que ha sido eje en la organización política y social de la región latinoamericana.⁷⁶

Desde las leyes se imponía el rol de la mujer en el ámbito reproductivo, cuidados y la incapacidad vitalicia de las mujeres. En El Salvador el Código Civil de 1960 Art. 226 regulaba: corresponde a la mujer el cuidado de los hijos menores de cinco años, sin distinción de sexo, de las hijas de toda edad.⁷⁷ La sociedad salvadoreña, tiene arraigada la cultura religiosa y desde ahí también se adoctrina y refuerza el papel de la mujer en la familia. El libro bíblico de Tito, se encuentra el mandato a las ancianas, haciendo referencia a mujeres adultas mayores a que enseñen a las a mujeres jóvenes a amar a sus maridos, amar a sus hijos, ser prudentes, castas y cuidadosas de su casa.⁷⁸ En ese sentido, asegurando que las mujeres se queden recluidas en el espacio privado.

2.3.1. La mujer para el ámbito privado

En los años 50 se veía a la mujer desde la perspectiva familiar (corriente conservadora), las mujeres eran vistas como las responsables del desarrollo

⁷⁶ Roberta Liliana Flores Ángeles, “*Experiencias y tensiones de madres y trabajadoras feministas frente al cuidado infantil*”, (Tesis Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Argentina Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas, Maestría en Género, Sociedad y Políticas, 2014). 8.

⁷⁷ Cortez, *Hacia la participación política*, 12.

⁷⁸ Santa Biblia, (Reina Valera, Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días Salt Lake City, Utah, EE. UU, 1908).

adecuado de sus familias; vistas como madres y cuidadoras del hogar, no se reconocían como ciudadanas con derechos. En El Salvador, en las leyes civiles se consideró que el hombre era superior a la mujer y esta fue considerada legalmente inferior al hombre, y por esa razón, ella estaba sujeta a un patriarca.

La protección de la vida, siempre ha estado en manos de las mujeres; desde el lenguaje de la economía feminista se le conoce como cuidados; pero, hablar de cuidados no es sencillo, pues representa uno de los núcleos duros del patriarcado moderno que sostiene la división sexual del trabajo, bajo el argumento de ser una función y capacidad innata de las mujeres.⁷⁹

En el tema de licencia por maternidad cita a Mario de la Cueva, quien razona que esa protección persigue una triple finalidad: la 1ª considera que la salud está ligada al porvenir de la población a diferencia que con el hombre, con la mujer en forma más íntima, en ese sentido considera que la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y el futuro de la raza; 2º la maternidad exige protección especial tanto en el periodo anterior como posterior al parto, pues en esta época se encuentra impedida de trabajar y 3º la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales.⁸⁰

La anterior opinión evidencia que se fue asumiendo el rol de cuidados, como tarea exclusiva de la mujer. No obstante, reconociendo la discriminación de la mujer y la desprotección de hijos e hijas, en la obra nuevo derecho mexicano del trabajo se afirma que, el derecho de familia era una supervivencia del

⁷⁹ Roberta Liliana Flores Ángeles y Olivia Tena Guerrero, "Materialismo y discursos feministas latinoamericanos sobre el trabajo de cuidados: un tejido en tensión", *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 50, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Quito, (2014): 29.

⁸⁰ Napoli, *Derecho del Trabajo*, 221.

derecho romano y del canónico, donde resultaba un régimen patriarcal y la consiguiente subordinación de la mujer.⁸¹

Con el cuidado atribuido a las mujeres el capitalismo patriarcal, asegura que se cubre el trabajo de cuidados, tan necesario para garantizar la reproducción y por ende fuerza de trabajo.⁸² Las políticas neoliberales implementadas en los años 80, acentuaron expresiones de las ideologías familistas y maternalistas al intensificar la delegación de los cuidados hacia mujeres de clases medias y principalmente, hacia mujeres pobres que, además del cuidado de sus familias, se ocuparon en buena medida del cuidado de hijos, hijas de otras mujeres.⁸³

Actualmente en El Salvador, hay una progresiva incursión de mujeres en el mercado laboral, según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2016, del total de Población Económica Activa el 41.4% es representado por las mujeres. Para el 2017 la PEA está constituida por 2, 960,788 personas; de este total el 59.3% es representado por los hombres y el 40.7% por las mujeres.⁸⁴

Si bien, aún no hay paridad entre hombre y mujeres en el acceso al trabajo, pero hay una cifra alta de mujeres laborando. Esa cifra denomina como creciente participación de las mujeres en el trabajo y que ha hecho visible la tensión entre los tiempos de cuidados y las exigencias del trabajo mercantil, y los procesos de flexibilización del tiempo de trabajo impuesto básicamente

⁸¹ Mario de la Cueva, *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, 20ª ed., tomo I, (Porrúa, Argentina, 2005), 440.

⁸² Lozano, "Desigualdad de Género", 83.

⁸³ *Ibíd.*, 29.

⁸⁴ Ministerio de Economía Dirección General de Estadística y Censos, *Encuesta de Hogares de Dirección General de Estadística y Censos DIGESTYC Propósitos Múltiples 2017*, (Dirección General de Estadística y Censos DIGESTYC, Delgado, 2018), 19.

desde las empresas, que exige cada vez mayor movilidad y disponibilidad horaria de las trabajadoras y trabajadores.⁸⁵

La disminución del número de familias ajustadas a los roles tradicionales, sin que haya sido remediado con una dedicación equitativa entre hombres y mujeres al cuidado, ni con políticas sociales que atiendan eficazmente esta necesidad.⁸⁶ Las mujeres, están participando en el mercado laboral. El cambio de las mujeres a proveedoras y generadoras de ingresos necesarios para el hogar está. Pero, falta que los hombres asuman parte del trabajo doméstico y del cuidado al interior del hogar, ahí está el desbalance y genera desigualdades en la repartición del trabajo necesario para el sostenimiento de la vida.

Esta problemática es una expresión de la llamada crisis de los cuidados; que deja en evidencia y agudización las dificultades de amplios sectores de la población para cuidarse, cuidar o ser cuidados. Dichas dificultades se manifiestan a raíz de una desestabilización del modelo tradicional de reparto de las responsabilidades sobre cuidados y una reestructuración del conjunto del sistema socioeconómico, sin que se haya alterado por ello la división sexual del trabajo en los hogares ni la segmentación de género en el mercado laboral.⁸⁷

Considera que cuidar es en el momento actual, el verbo más necesario frente al neoliberalismo patriarcal y la globalización inequitativa.⁸⁸

⁸⁵ Cristina Carrasco, *La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?*, (CLACSO Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Veraz Comunicação, Porto Alegre, Brasil, 2013), 5.

⁸⁶ Pérez, *Análisis de la Política Fiscal*, 2.

⁸⁷ Sandra Ezquerro, *Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real*. Vol. 2, (Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid 2011), 176.

⁸⁸ Marcela Lagarde, *Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción*, (Porrúa, Ciudad de México, 2003),1-5.

La condición de cuidadoras gratifica afectiva y simbólicamente en un mundo gobernado por el dinero y la valoración económica del trabajo y por el poder político. Las transformaciones del siglo XX reforzaron para millones de mujeres en el mundo un sincretismo de género; cuidar a los otros a la manera tradicional y, a la vez, lograr su desarrollo individual para formar parte del mundo moderno, a través del éxito y competencia; resultado millones de mujeres tradicionales-modernas a la vez, atrapadas en una relación inequitativa entre cuidar y desarrollarse. Pero eso en el mejor de los casos, porque al final, la no distribución de cuidados, deja a la niñez en precariedad y en condición de riesgo para ser blanco del círculo de violencia.

En el siglo XXI ha de cambiar el sentido del cuidado. Se trata de maternizar a la sociedad y des maternizar a las mujeres. Pero ese cambio no significa casi nada, si no se apoya en la transformación política más profunda: la eliminación de los poderes de dominio de los hombres sobre las mujeres y de la violencia de género, así como de la subordinación de las mujeres a los hombres y a las instituciones. De ahí, la contribución de las feministas; primero, visibilizar y valorar el aporte del cuidado de las mujeres al desarrollo y el bienestar de los otros; segundo, con la propuesta del reparto equitativo del cuidado en la comunidad, en particular entre mujeres y hombres, y entre sociedad y Estado.⁸⁹

2.4. El cuidado y las desigualdades de género

El concepto de género ha sido la contribución más importante del feminismo contemporáneo como herramienta de análisis para distinguir el plano biológico del socialmente construido.⁹⁰

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Juliana, Martínez Franzoni, *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercado laboral, política social y familias*, 2° Ed, (UCR, San José, 2008), 27.

En el siglo XX existe un pacto social que funciona con diversos elementos constitutivos. Por una parte, la idea de un empleo estable, seguro, garante de derechos, con acceso a determinada seguridad social, concebido como un derecho individual que otorga identidad y reconocimiento social. Este “trabajo-empleo” era reconocido como una actividad propiamente masculina. Por otra parte, un segundo elemento constitutivo del pacto social es el modelo familiar con “hombre proveedor de ingresos, mujer ama de casa”. Caracterizado por una ideología familiar que se concreta en el matrimonio tradicional con una estricta separación de trabajos y roles entre ambos. El hombre es el jefe de familia y tiene la obligación de proveer a la familia a través del empleo a tiempo completo. La mujer realiza las tareas de afectos y cuidados.⁹¹

Así, en El Salvador en materia de empleo, la tasa de participación global, en cuanto al sexo de la persona se observa que es de 80.6% en hombres y de 46.3% en mujeres.⁹² Esta problemática se ha venido naturalizando por dos razones; una más antigua de orden ideológico patriarcal y otra, posiblemente más reciente, de orden económico;⁹³ es decir, el modelo capitalista. Desde la economía se sigue ocultando la relación capitalista que mantiene el ámbito familiar doméstico y el sistema social y económico, que permite “externalizar los costes sociales originados en las actividades de mercado y utilizar a las mujeres como amortiguador; es decir, asumen el cuidado de la vida, que ni el Estado, ni empresa reconocen como necesario para la producción capitalista, se han desligado del cuidado de la vida humana, apareciendo como un proceso paralelo y autosuficiente.

⁹¹ Carrasco, *La sostenibilidad de la vida humana*, 10.

⁹² Ministerio de Economía, *Encuesta de Hogares*, 18.

⁹³ Carrasco, *La sostenibilidad de la vida humana*, 8.

Aunque, el trabajo familiar doméstico, es absolutamente necesario para que el mercado y la producción capitalista puedan funcionar. El cuidado de la vida, en su vertiente más subjetiva de afectos y relaciones, el papel de seguridad social del hogar (socialización, cuidados sanitarios), la gestión y relación con instituciones destinadas a criar, mantener personas saludables, con estabilidad emocional, seguridad afectiva, capacidad de relación y comunicación. Sin las cuales, sería imposible el funcionamiento de la esfera mercantil capitalista.⁹⁴ No obstante, desde el sistema económico hay fuerte resistencia a conciliar esas necesidades.

2.5. Desigualdad en derechos y oportunidades para mujeres frente a hombres

Entre otras desigualdades están; la división sexual del trabajo doméstico, la insuficiente infraestructura de servicios públicos dedicados al cuidado de personas dependientes, el elevado papel que se le confiere a las mujeres dentro de la familia y las limitadas exigencias sociales para que los varones se involucren en mayor medida en la dinámica desarrollada en este ámbito; todo ello sobrecarga a las mujeres⁹⁵

El desbalance en los cuidados, es la base de muchas de las desigualdades que padecen las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral⁹⁶ porque en las familias se asumen mayoritariamente como responsabilidades femeninas. Para muestra, la cifra de personas desempleadas en 2016, por motivo de realizar tareas del hogar es un total de 4,377, que al segregarse por

⁹⁴ *Ibíd.*, 9.

⁹⁵ Graciela Di Marco, et al., *Políticas públicas familiares y de género en un contexto de cambios 2000-2013*, (CLACSO, Ciudad Buenos Aires, 2015), 101.

⁹⁶ Debeljuh, *Hacia el balance de vida*, 22.

sexo hombres son 648 y mujeres 3,729.⁹⁷ Para el 2017 según cifras de la EHPM 2017, de las mujeres que están fuera de la fuerza laboral, el 69.5% no busco empleo debido a los quehaceres doméstico; mientras que esta razón en hombres representa el 1.8%.⁹⁸ Esos datos muestran la desigual participación de las mujeres en el mercado de trabajo frente a los hombres, sobre la base de la división sexual del trabajo

2.5.1. Los cuidados y el impacto en el desarrollo integral y calidad de vida de mujeres frente a hombres

La actual organización social de los cuidados en El Salvador posee las siguientes tres características: a) Un círculo vicioso para el desarrollo integral de las mujeres dentro de la economía monetaria, debido a la desventaja en la participación de los procesos educativos, laborales y de participación en el ingreso. b) Un esquema maternalista de los cuidados, consolidado en el ámbito de la economía no monetaria, que sobrecarga a las mujeres, en especial, a las mujeres madres y abuelas, del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y c) Crisis de la economía del cuidado, cuando se suman los vicios del sistema patriarcal, la desigual distribución del trabajo de cuidados y las características del entorno en el que las mujeres están cuidando.⁹⁹

Hace rato la desigualdad laboral entre mujeres y hombres ha desmentido el modelo de la complementariedad armónica de los sexos. Para transformar la desigualdad laboral es necesario establecer esquemas laborales que permitan una real corresponsabilidad familia-trabajo y desarrollar tanto permisos paternos equiparables a los de las mujeres, como guarderías con amplios

⁹⁷Ministerio de Economía, *Encuesta de Hogares*, 99.

⁹⁸ *Ibíd*, 30.

⁹⁹ Iliana Álvarez Escobar, "Reconocimiento de los cuidados en El Salvador Avances y tareas pendientes". *Revista Análisis No. 13/2018*, (2018): 2

horarios, además de otros servicios sociales que aligeren el trabajo no pagado de cuidado como, asilos de calidad, estancias de día para ancianos y niños, escuelas con horarios ampliados, etc. Todo esto, que se sabe de tiempo atrás, resulta muy difícil de llevar a cabo. Por la idea que la división sexual del trabajo es natural y porque implica otorgar gasto social a una tarea que las mujeres hacen gratis.¹⁰⁰

La falta de reconocimiento del aporte a la economía formal implica un impacto diferenciado sobre la vida de quien provee los cuidados, que en su mayoría son las mujeres. El sistema económico se resiste a reconocer que los cuidados son vitales para el sostenimiento del sistema mismo. Tiene conciencia que de manera gratuita se le garantiza la mano de obra que necesita para su funcionamiento.

Por tanto, esa manera de organizar los cuidados en manos de las mujeres ha sido reforzada desde las políticas públicas para mantenerse intacto. Reconocer el cuidado en el campo económico implicaría que el Estado asume un rol protagónico a través de intervención con políticas públicas; cuando se asocia la idea del cuidado a la economía, se visibilizan los elementos que contribuyen a reconocerle un valor económico, es así como el concepto de economía del cuidado tiene dos elementos: en primer lugar, visibiliza el papel del trabajo de cuidado que se ha naturalizado a lo largo de los siglos para las mujeres; y en segundo término, la importancia económica de este trabajo que no se remunera, pero que potencialmente podría serlo y también la pertinencia de políticas públicas y presupuestos para que el Estado atienda los cuidados.¹⁰¹

¹⁰⁰ Marta Lamas, et al, *El Descuido de los Cuidados*, (Consejo Económico y Social de México, Ciudad de México, 2016), 29.30.

¹⁰¹ *Ibid.*, 16.

2.5.2. Previsión social para las mujeres

Las mujeres que no se insertan al mercado laboral no entran a cotizar previsión social y no recibirá pensión alguna como cotizantes, cuando llegan a ser adultas mayores y esto implica que se vuelven una “carga” para el Estado. El Art.3 de la Ley del Seguro Social- El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración.¹⁰² Para aquellas que entran como beneficiaria por su pareja o su esposo; pero en caso de separación o divorcio dejan de recibir la cobertura.

Por tanto, quedan excluidas todas las personas que no laboran en el sector formal, así como todas aquellas que se dedican al trabajo reproductivo de cuidado en el ámbito privado. En la práctica, la maternidad muchas veces implica dejar de trabajar ante la ausencia de servicios de cuidados en los centros de trabajo. Esto, afectará al momento de jubilarse.

La reforma al sistema de pensiones establece que, la persona afiliada que cumpla la edad legal para pensionarse por vejez y registre menos de diez años de cotizaciones mensuales continuas o discontinuas tendrán derecho a la devolución del saldo de su cuenta individual en un solo monto. Los afiliados y afiliadas que, cumplida la edad legal para pensionarse por vejez, que registren períodos de cotizaciones comprendidos entre un mínimo de diez años de cotizaciones continuos o discontinuos y menos de veinticinco años de cotizaciones, podrán elegir entre recibir la devolución del saldo de su cuenta

¹⁰² Ley del seguro social (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012)

individual o gozar de un beneficio económico temporal o un beneficio económico permanente, según corresponda y de conformidad a lo dispuesto en la Ley.¹⁰³ Lo que implica que, cuando una persona no alcanza los años requisitos para recibir su pensión, tendrá derecho a devolución del saldo y quedará, sin derecho a pensión digna.

Además, durante licencia de maternidad por 16 semanas, en ese periodo por disposición legal en el Inc. último del Art. 309 CT, se omite el traspaso de la cuota para previsión social. El cual regula, el patrono podrá deducir, de la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del seguro social y su reglamento de aplicación.¹⁰⁴

Esa disposición es producto de una reforma cuando se reglamentó la prestación económica por licencia de maternidad. Como consecuencia, interrumpe la acumulación de tiempo necesario para percibir su pensión en el retiro. Eso implica que, para cumplir el requisito de haber tiempo, para el derecho de pensión deberá laborar ese periodo extra.

2.5.3. La doble presencia de las mujeres

Con la creciente participación femenina en el mercado de trabajo y la nula respuesta social y masculina ante este cambio de cultura y comportamiento de las mujeres, éstas últimas asumen la doble jornada y el doble trabajo,

¹⁰³ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *El Salvador, entre la Institucionalización*, 3.

¹⁰⁴ Código de trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

desplazándose continuamente de un espacio a otro, intensificando sus tiempos de trabajo.¹⁰⁵

Así, en la encuesta de uso del tiempo, (EUT) indica que las mujeres dedican, en promedio, 7.5 horas diarias a actividades remuneradas, los hombres dedican 8.2 horas a las mismas actividades. Por su parte la división de tiempo dedicado a las labores domésticas no remuneradas es de 2.4 para los hombres y de 5.35 horas para las mujeres. Es decir; en promedio, las mujeres se encuentran dedicando casi 3 horas adicionales al día al trabajo de los cuidados por sobre las horas que dedican los hombres, a pesar de que, en promedio solamente dedican 0.71 horas menos que estos, a las actividades remuneradas.¹⁰⁶

En la sociedad, hay resistencia a transformar el ideario colectivo en cuanto al rol del hombre en la familia. En la medida que las mujeres se han ido integrando al mercado laboral, ha ido desapareciendo el modelo familiar “hombre proveedor de ingresos, mujer ama de casa” se ha ido abriendo paso un nuevo modelo que tiende a consolidarse. No obstante, el hombre mantiene su rol casi intacto; pero la figura del ama de casa tradicional tiende a desaparecer, lo cual no significa que ésta abandone sus tareas de cuidadora y gestora del hogar, sino que, de hecho asume un doble papel; el familiar y el laboral.¹⁰⁷

Originalmente se definió como doble trabajo y posteriormente como doble presencia, actualmente se ha denominado “doble presencia/ausencia”, para

¹⁰⁵ Magdalena León T, *Mujeres y trabajo: cambios impostergables* (Editor Veraz Comunicação, Porto Alegre, Brasil, 2003), 16.

¹⁰⁶ Álvarez, “Reconocimiento de los cuidados en El Salvador”, 1.

¹⁰⁷ Carrasco, La sostenibilidad de la vida humana, 11.

simbolizar el estar y no estar en ninguno de los dos lugares y las limitaciones que la situación comporta bajo la actual organización social.

Situación que obliga a las mujeres a una práctica constante de pasar de un trabajo a otro, de unas características específicas de la actividad familiar a unos horarios y valores del trabajo asalariado, de una cultura del cuidado a una cultura del beneficio, que les exige interiorizar tensiones, tomar decisiones y hacer elecciones a las cuales los varones no están obligados.¹⁰⁸ En ese sentido se vuelve imperativo, regular la protección de la infancia en los centros de trabajo, que garantice una relativa igualdad en el ejercicio del derecho a un empleo entre hombres y mujeres.

2.6. Doctrina sobre protección de la primera infancia en los centros de trabajo

La doctrina laboral ha desarrollado opinión y evidencia sobre la protección de hijos, hijas de trabajadoras en centros laborales. Aunque se viene implementando y a pesar del tiempo su avance, es lento. En la OIT, el 13 de junio de 1921 entró en vigor el convenio 3 de sobre protección de la maternidad, 1919.¹⁰⁹ En cuanto al tema de protección a la madre trabajadora del convenio 3 de la conferencia Internacional del trabajo en siguientes aspectos: a) licencias antes y después del parto, b) garantía de empleo d) servicios de maternidad y e) facilidades durante la lactancia. Todas estas medidas tienden a armonizar lo laboral con lo social y familiar.¹¹⁰

¹⁰⁸ *Ibíd.*

¹⁰⁹ Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm.003) OIT, Adopción: Washington, 1ª reunión CIT 29 noviembre 1919, Entrada en vigor: 13 junio 1921.

¹¹⁰ *ibíd.* 124.

En ese sentido consideran que la protección, de la madre trabajadora se amplía de la esfera laboral a la propia de la asistencia social. Prueba de esto se encuentra en la obligación impuesta a empresas con número elevado de personal femenino de contar con salas cunas, atendidas por empleadas especializadas para que permanezcan durante la jornada laboral de la madre los hijos menores de dos años. Su instalación debe ceñirse a preceptos de rigurosa higiene y salubridad.¹¹¹

2.6.1. Seguro por maternidad

Afirma que la maternidad no constituye un riesgo sino una situación que incapacita por un tiempo a la mujer para su trabajo. Uno de los primeros convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo fue el convenio sobre la prestación de la maternidad en 1919, entre algunos objetivos se observan: prestaciones en dinero suficientes para su mantención y la del hijo en buenas condiciones de higiene durante el periodo en que permanece ausente de su trabajo. Podría decirse que aquí se encuentra el génesis de la licencia remunerada por maternidad.¹¹²

2.6.2. Pausas laborales para lactancia

Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimentos a sus hijos de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago del sueldo, sin que este derecho pueda ser renunciado.¹¹³ Sobre este punto, Rodolfo A Napoli menciona como prestación laboral de la mujer; consentirle si

¹¹¹ *Ibíd.*

¹¹² Napoli, *Derecho del Trabajo*, 533.

¹¹³ *Ibíd.*

amamanta a su hijo, dos descansos diarios durante las horas de trabajo para permitirle la lactancia. A partir de la vigencia de la Ley de promoción Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.¹¹⁴

Es con la finalidad de garantizar la lactancia materna exclusiva, en los primeros seis meses de maternidad, la mujer tiene derecho a una hora diaria para dar lactancia o extraerse la leche. Esta Ley obliga también a que la parte patronal provea de un espacio adecuado como sala de lactancia materna.

Hacer referencia a la regulación sobre salas cunas en la legislación social de Argentina, toda madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo en el caso en que un certificado médico establezca un intervalo menor¹¹⁵.

2.6.3. Obligatoriedad y opciones para prestación laboral de salas cunas

En la obra Derecho del trabajo y Seguridad Social, en referencia a salas cunas, que regula la legislación chilena, ha mencionado, que los establecimientos que ocupan 20 más trabajadoras de cualquier edad, deberán tener salas anexas o independientes de local de trabajo, en donde las mujeres pueden dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo.¹¹⁶ No obstante la ley de salas cunas que entrará en vigencia en 2020, lo regula para empresa con más de 100 personas empleadas a su cargo.

Desde la doctrina se presentan opciones para el cumplimiento de este derecho laboral. Que los establecimientos de trabajo, que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de juntas nacionales de

¹¹⁴ Ley de promoción, protección y apoyo a la lactancia materna (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador 2013).

¹¹⁵ Alfredo L. Palacios, *La defensa del valor humano, legislación social de Argentina*. (Editorial Claridad, Buenos Aires Argentina, 1939), 350.

¹¹⁶ Humeres, *Derecho del trabajo y de la seguridad Social*, 191.

jardines infantiles, construir y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos. Para estos casos, es el empleador quien escoge o elige la sala cuna común, de haber varias en el área, y se entenderá que cumple con su obligación al respecto si paga integralmente los gastos de la sala cuna al establecimiento al cual la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años de edad.¹¹⁷ El empleador asume la hora más el tiempo necesario ocupado en el viaje de ida y vuelta, y los pasajes, como el transporte de los menores, hasta y desde la sala cuna son de cargo del empleador.

¹¹⁷Ibíd.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO SALVADOREÑO DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

El Salvador, tiene amplio ordenamiento jurídico que ha tratado de regular aspectos relacionados a la protección de hijos e hijas de los empleados en los centros de trabajo. Desde el marco jurídico se vienen regulando aspectos básicos y primarios como el reconocimiento de la familia base fundamental de la sociedad. En el Inc. 1° del Art. 38 de CN, la familia es la base fundamental de la sociedad y tendrá la protección del Estado, quien dictará la legislación necesaria y creará los organismos y servicios apropiados para su integración, bienestar y desarrollo social, cultural y económico.

A continuación, se desarrolla el marco Jurídico nacional e internacional con el propósito de constituir el deber y garantía del derecho de protección a la infancia en los centros de trabajo.

3. Protección de la infancia en centros de trabajo como derecho fundamental

La protección de la niñez en El Salvador es un derecho fundamental reconocido en el Art. 34 de la Constitución (Cn).¹¹⁸ Todo menor tiene derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado. Relacionado el Inciso 2°

¹¹⁸ Constitución de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

del mismo artículo mandata, la ley determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia.

Para la protección de los hijos e hijas de las personas trabajadoras, la carta magna mandata al Legislador, a regular la forma, que se debe garantizar este servicio en el Inc. segundo Art. 42. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.

Sobre el cumplimiento de este mandato la Sala de lo Constitucional en sentencia con referencia 8-2015/16-2015/89-2016;¹¹⁹ ordenó a la Asamblea Legislativa, a emitir la ley por la que se fijen los aspectos concernientes al mandato constitucional cuyo cumplimiento se ha omitido, a más tardar el día 31 de mayo de 2018. Además, le decreta observar para tal efecto lo prescrito por la constitución y lo dicho por este tribunal en su jurisprudencia, en especial la contenida de la misma sentencia. En ese sentido esta ley debe regular la responsabilidad patronal para proveer servicios integrales de cuidado a la niñez de las personas trabajadoras en los centros laborales.¹²⁰

3.1. Marco jurídico internacional sobre trabajo y responsabilidades familiares

Los tratados internacionales celebrados por El Salvador son leyes de la república. Por tanto, son de obligatorio cumplimiento. Así, lo establece el Art. 144 de la Constitución. Los tratados internacionales celebrados por El

¹¹⁹ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 8-2015/16-2015/89-2016*, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017). 15

¹²⁰ Esta Sentencia de Inconstitucionalidad por Omisión, es el resultado de un proceso o ejercicio ciudadano de control constitucional, a través de tres recursos de inconstitucionalidad por omisión desde 2015. Los presentes fueron promovidos por Marta Guadalupe Zaldaña Hernández y Silvia Elizabeth del Carmen Urquilla Pérez (8-2015); Edwin Atilio Recinos Meléndez (16-2015); y Fátima Zoila Hernández Ramírez (89-2016).

Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la república al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. Diversos convenios internacionales reconocen que las personas que trabajan necesitan ayuda externa para cuidado de la infancia y demandan la provisión de instalaciones para cuidar de ellos.

3.1.1. Derecho Internacional de protección a personas trabajadoras con responsabilidades familiares

El único instrumento internacional que trata de manera exclusiva de promover la no discriminación laboral por razones de responsabilidad familiar es el Convenio No 156¹²¹ sobre Trabajadoras/es con Responsabilidades Familiares, relacionado a la recomendación núm. 165, que reconoce que quienes tienen personas dependientes que requieren cuidados directos pueden ver limitadas las posibilidades de formación, acceso, participación, promoción en el mercado laboral.¹²²

Este instrumento ratificado desde el 2010, constituye ley de la república y por tanto desde principios del derecho internacional mandata a armonizar las leyes nacionales con sus disposiciones.

3.1.2. Protección de la maternidad y la infancia en el marco del derecho internacional

La declaración universal de derechos humanos en el Inciso 2° del artículo 25 mandata, la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia

¹²¹ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (núm. 156), Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981), Entró en vigor: 11 agosto 1983. Ratificada en El Salvador 12 octubre 2000. Ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo n° 29, de 15-VI-2000, publicado en el Diario Oficial n° 135, tomo 348, de 19-IX-2000.

¹²² Ana Landa Ugarte y Marta Terán, *Conciliación con corresponsabilidad social en El Salvador. Reflexiones y aportes para la construcción de una agenda nacional de cuidados*, (Editorial Larraitz Lexartza OIT-PNUD, San José Costa Rica, 2014), 29.

especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.¹²³

En ese sentido compromete a los Estados a crear políticas públicas para protección de la maternidad e infancia en los centros laborales, sin ningún tipo de distinción entre los mismos.

3.1.3. Servicios de cuidado para la niñez como derecho laboral para personal empleado

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW.¹²⁴ Entre las medidas previstas para impedir la discriminación y para asegurar el derecho efectivo de las mujeres a trabajar, el artículo 11.2 en letra c declara. Los Estados partes adoptarán medidas adecuadas para fomentar la provisión de los servicios sociales de apoyo necesarios que permitan a los padres combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente promoviendo la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.¹²⁵ Desde esta, se ordena a los Estados a la provisión de cuidados para la infancia de las personas trabajadoras.

El Convenio Nº 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación¹²⁶ reconoce la necesidad de protección o asistencia especial. En el Art. 5. Todo

¹²³Declaración Universal De Derechos Humanos, Asamblea General en su resolución 217 A (III), adoptada y proclamada el 10 de diciembre de 1948.

¹²⁴ Convención para la eliminación de todas formas de discriminación contra las mujeres (cedaw) Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada 18 de diciembre de 1979, entró en vigor 3 de septiembre de 1981.

¹²⁵Catherine Hein y Naomi Cassirer, *Soluciones para el Cuidado Infantil en el lugar de trabajo*, colección informe nº 85 (Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo España, 2010), 27.

¹²⁶ Convención sobre la discriminación *empleo y ocupación*, 1958 (núm. 111) Adopción en Ginebra, 42º Reunión CIT (25 junio 1958), entrada en vigor: 15 de junio 1995.

Estado miembro puede, definir medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares como las cargas de familia, de las personas trabajadoras. Las salas cunas y los lugares de custodia están ligados a la protección de la niñez, además son una manifestación de seguridad social a favor de la familia y flexibiliza las posibilidades de permanencia en el empleo.

Como medida de protección integral de la niñez, los centros tienen fundamento en el art. 3.3 de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN),¹²⁷ que prescribe. Los Estados partes se asegurarán, que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de la niñez cumplan las normas establecidas, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con existencia de una supervisión adecuada”¹²⁸ Esta medida se relaciona al Art. 18, numeral 3. 3 CDN. 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.

También el Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.¹²⁹ En el Art. 5 Letra b) mandata, deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

¹²⁷ Convención sobre los derechos del niño, Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989 Entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990, de conformidad con el artículo 49. Ratificada en El Salvador D L, No.487.

¹²⁸ Sala de lo Constitucional, *Referencia 8-2015/16-2015/89-2016*, 10.

¹²⁹ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Las instalaciones de cuidado infantil para los hijos e hijas del sector empleado; relacionado al Art. 4. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para; a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social. Esta disposición reconoce que, para el goce del derecho al empleo, hay que asumir corresponsabilidad en el cuidado y mandata a incluirlo en previsión social.

3.2. Marco jurídico salvadoreño para protección de los hijos, hijas de las trabajadoras y trabajadores en los centros de trabajo

El cuidado de la niñez en los centros de trabajo ha venido desarrollándose en varios cuerpos normativos; esto permite un abordaje integral desde leyes en materia de protección a la niñez hasta la rama laboral. Recientemente en 2018 se aprobó la ley especial para regulación e instalación de salas cunas. Con todo eso, se avalan una serie de derechos que buscan garantizar como previsión social de las personas trabajadoras la protección y cuidado de la niñez en los centros de trabajo.

3.2.1. Derecho a licencias con goce de sueldo

La ley de servicio civil en el capítulo V, como parte de los derechos de los empleados en el artículo 29 en el literal d) establece que tendrán derecho a licencias que señalan las leyes.¹³⁰ A sí mismo, la Ley de Asueto, Vacaciones y Licencias para los Empleados Públicos en el Art. 5 Inc. 2o establece que las

¹³⁰ Ley de servicio civil, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1961).

mujeres tendrán licencia con goce de sueldo por alumbramiento.¹³¹ En ese sentido se trata de proteger la salud de la mujer y garantizar los cuidados de la infancia, sin menoscabo de su derecho al trabajo.

3.2.2. Derecho a licencia por maternidad

Consiste en licencia con prestación económica por cuenta de la parte patronal, antes y después del parto, para que la madre pueda fortalecer el vínculo con su bebé, amamantarlo, que es lo primordial. El Código de trabajo en Art. 309. El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales son obligatorias después del parto; además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia”¹³²

En los considerandos del decreto, reconoce el cuidado permanente necesario para recién nacidos y los beneficios más importantes y visibles de la lactancia materna, reflejados en la salud y supervivencia de los niños y niñas, como resultado de la inmunidad que ésta les confiere. Si bien es una prestación que la recibe la mujer trabajadora, con finalidad de protección a la salud de la mujer y la infancia.

El derecho de licencia por maternidad, hasta diciembre 2017 exigía como requisito, llevar laborando por un periodo de 6 meses para el empleador. En el Art. 311 CT, para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica

¹³¹ Ley de asuetos vacaciones y licencia de los empleados públicos, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1940).

¹³² Reforma al Código de Trabajo, referido al descanso por maternidad, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2015).

será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto.

Tal disposición fue derogada por Inconstitucional por transgredir el art. 42 Inc. 1 de la constitución, en tanto que contiene una limitación al derecho fundamental reconocido en esta disposición que no es compatible con el principio de proporcionalidad.¹³³ Esta prestación es del 100% salario, en virtud de la Reforma del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social. Sin embargo, se establece un techo salarial de tres salarios mínimos, por lo que para que una trabajadora que devengue un salario mayor pueda recibir el 100%, sólo podrá hacerlo por prestación voluntaria de su patrono o si el contrato colectivo de trabajo así lo establece.¹³⁴

3.2.3 Derecho a licencia por paternidad

Como parte de una reciente reforma¹³⁵ al Código de Trabajo en el art. 29 numeral 6° letra d) se hace un mandato a la parte patronal a conceder licencia por 3 días, en caso de paternidad por nacimiento o adopción. Consiste en un permiso con prestación salarial como si fueran laborados. Tal beneficio hace un reconocimiento del cuidado de la niñez como corresponsabilidad de hombre y mujeres. Reconocida por primera vez en una ley especial se reconoce el trabajo reproductivo y de cuidados Art. 38 Código de Familia, los cónyuges deben sufragar en proporción a sus recursos económicos, los gastos de la familia. Si uno de ellos no tuviere bienes ni gozará de emolumento alguno, el desempeño del trabajo del hogar o el cuidado de los hijos se estimará como

¹³³ Sala de lo Constitucional, *sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia: 439-2015 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017).

¹³⁴ Landa, *Conciliación con corresponsabilidad social*, 36.

¹³⁵ Asueto especial por paternidad, Código de trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013).

su contribución a tales gastos, con el mismo significado que las aportaciones del otro.¹³⁶ Además, en la LEPINA, el Principio de corresponsabilidad se reconoce en el Artículo 13.- La garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes corresponde a la familia, al Estado y la sociedad.¹³⁷

3.2.4. Derecho de asueto

En la Ley del Servicio Civil en el artículo 29 sobre derechos de los empleados en el literal “d” establece que los empleados gozarán de asuetos, licencias que señalan las leyes respectivas¹³⁸. En razón, de avanzar en el reconocimiento al aporte del cuidado, existen asuetos por el día de la madre y el padre. La Asamblea Legislativa reconociendo el rol de cuidados y responsabilidades familiares de los empleados, declarando el 17 de junio de cada año, “día del padre”, con asueto remunerado, en reconocimiento al esfuerzo y dedicación que brindan a sus hijos.¹³⁹ También, mediante decreto la Asamblea Legislativa, declara el 10 de mayo de cada año “día de la madre”, asueto nacional remunerado para sector público, privado, municipal, instituciones oficiales autónomas y semiautónomas. En reconocimiento al esfuerzo y dedicación que las madres brindan a sus hijos e hijas en su crecimiento y desarrollo integral.¹⁴⁰

3.2.5. Protección a la mujer embarazada

El Código de Trabajo en Art.110. Establece una limitación patronal con objeto de proteger a la mujer considerando su estado biológico. Se prohíbe a los

¹³⁶ Código de Familia, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1994).

¹³⁷ Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2009).

¹³⁸ Ley de servicio civil.

¹³⁹ Declárase el 17 de junio de cada año, "día del padre", (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012).

¹⁴⁰ Decreto Día de la madre, asueto nacional, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2016).

patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado. También este mismo cuerpo normativo en Art. 113 regula. Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán terminación del contrato de la mujer trabajadora. Dando protección y estabilidad laboral a la mujer en caso de estado de embarazo.

3.2.6. Conciliación laboral con las responsabilidades familiares

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo¹⁴¹ aboga por la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, en el Art. 3 Numeral 7 regula. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

3.2.7. Ampliación del periodo de estabilidad laboral para las mujeres en estado de embarazo

A través de una reforma¹⁴² a la Ley del Servicio Civil, en el Art. 29 letra m), se reconoce el derecho de gozar de los beneficios del periodo de ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez". En ese sentido se adiciona también el Art. 29-A. La mujer en estado de gravidez gozará de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral, desde el momento de la concepción, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal. El Inciso último, establece que, el incumplimiento por

¹⁴¹ Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

¹⁴² Reforma a la ley del servicio civil, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2018).

parte del empleador de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral, será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio.¹⁴³

3.2.8 Derecho a la lactancia materna

El Art.312 CT prevé disposiciones dirigidas a facilitar la lactancia. Así, las trabajadoras pueden interrumpir la jornada de trabajo hasta una hora diaria para ello. En relación con lo previsto en la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.¹⁴⁴ En el Art. 2. Todos los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna en condiciones que garanticen su vida, salud, crecimiento y desarrollo integral. Asimismo, las madres tienen derecho a amamantar a sus hijos e hijas con el apoyo del padre, la familia, la comunidad, los empleadores y las organizaciones privadas y es obligación del Estado garantizarlo.

El Art. 28 Ley de Protección Integral de La Niñez y Adolescencia (LEPINA).¹⁴⁵ Reconoce que el derecho a la lactancia materna, es obligación del Estado, el padre, la madre, los representantes, los responsables, los empleadores. En la Letra c) del mismo artículo mandata proveer en la medida de lo posible de leche materna al lactante, al menos hasta los seis meses de edad; en relación a garantizar ese derecho, en el Art. 35 de La Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, establece como prestación laboral, tiempo exclusivo para lactancia. Toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hija o hijo, o mientras recolecta su leche, tendrá derecho, con ese fin, a una interrupción en la jornada laboral hasta una hora diaria; esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas

¹⁴³ *Ibíd.*

¹⁴⁴ Ley de promoción, protección y apoyo a la lactancia materna.

¹⁴⁵ Ley de protección integral de la niñez y adolescencia.

o las veces que hayan acordado las partes. Tomadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal.

El artículo supra mencionado en la letra f) establece, implementar mecanismos que faciliten en la jornada laboral la lactancia materna, así como generar los espacios para que la madre empleada o trabajadora pueda amamantar al niño o niña durante los primeros seis meses de vida. Relacionado al Inciso último del Art. 35 de la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, mandata a establecer un espacio adecuado como sala de lactancia materna, dentro del centro de trabajo, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna. También la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, señala en su Art.8 que toda empresa debe tener, dentro de su programa de gestión de prevención de Riesgos ocupacionales condiciones adecuadas para las madres lactantes.¹⁴⁶

La ausencia de salas cunas o salas para lactantes; en los lugares de trabajo ha llevado a la práctica habitual de tomar, cuando la empresa lo permite, esta hora al inicio o al final de la jornada laboral; en otros casos las trabajadoras, por desconocimiento de la ley o temor a perder el empleo, no hacen uso de este derecho¹⁴⁷

3.2.9. Salas cunas y lugares de custodia para la niñez en lugares de trabajo

Como producto de un mandato de la Sala de lo Constitucional el 31 de mayo 2018, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los trabajadores.¹⁴⁸ Esta, entrará

¹⁴⁶ Landa, *Conciliación con corresponsabilidad social*, 37.

¹⁴⁷ *Ibíd.*,6.

¹⁴⁸ Ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2018).

en vigencia dentro de 2 años. Tiene por objeto regular las condiciones bajo las cuales los patronos implementarán, en beneficio de los trabajadores, los servicios de salas cunas y lugares de custodia para las hijas e hijos de los trabajadores y/o trabajadoras.

En el Art. 3 se determina el concepto de Sala cuna. Es un establecimiento o espacio físico dentro del centro de trabajo o fuera de él, en el cual el trabajador o trabajadora pueda alimentar a sus hijos, desde que finaliza el período posnatal hasta la edad de tres años, y a la vez dejarlos bajo la supervisión y cuidado de una persona capacitada para tal fin, mientras desempeña sus labores.

3.2.9.1. Modalidades y cobertura

En el Art. 4. De la Ley de salas cunas, se regula que, tienen derecho a gozar de la prestación de salas cunas y lugares de custodia, establecidas en los centros de trabajo o en lugar distinto dentro de la misma área geográfica, desde que finaliza el periodo posnatal hasta los tres años de edad del menor, los trabajadores del sector público, la empresa privada, instituciones oficiales autónomas y las municipalidades. Esta disposición, evidencia que, cuando el Estado asume las responsabilidades, no siempre las asume como deberían.¹⁴⁹ Porque la provisión de cuidados debería ir más allá de los 3 años y una vez entran al sistema educativo, se debería garantizar cuidados fraccionados mientras padres y madres completan la jornada laboral.

Según el Art. 6 Ley de Salas Cunas y Lugares de Custodia, esta prestación laboral puede brindarse en 3 modalidades: a) Instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia en un lugar anexo e independiente al lugar de trabajo dentro de la misma área geográfica, en tal caso los costos de la contratación

¹⁴⁹ Pérez, *Análisis de la Política Fiscal*, 2.

del personal capacitado y la habilitación del centro correrán por cuenta del patrono. b) Por medio de la instalación y mantenimiento de un centro común de salas cunas y lugar de custodia, que sea costeado por varias empresas o establecimientos de trabajo. c) A través del pago de las salas cunas y lugares de custodia que presten tales servicios con carácter independiente a la empresa o establecimiento de trabajo, de forma profesional y habitual, que decida el patrono. Los costos en que estos centros incurran exclusivamente en concepto de cuidado y supervisión de los menores, serán pagados directamente por el patrono a las salas cunas y lugar de custodia que le preste el servicio.

Relacionado a esto el Art. 12 la misma ley determina que, los costos en que incurra el patrono relacionados a las modalidades establecidas en el artículo 6, literales a) y b) de la presente ley, serán deducibles del impuesto sobre la renta, únicamente cuando se trate de los gastos generados a raíz de la construcción y equipamiento de las salas cunas y lugares de custodia.¹⁵⁰

3.2.9.2. Entes obligados

La ley determina obligación de proveer cuidados para hijo e hijas en los lugares de trabajo a entes privados y públicos que tengan más de cien personas en sus planillas. Art. 2 Ley de Salas Cunas, será aplicable al sector público, la empresa privada, instituciones oficiales autónomas, y municipalidades. Ninguna institución podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir las disposiciones establecidas.

¹⁵⁰ Ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

POLÍTICAS SOBRE CUIDADO INFANTIL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Hay diversas formas de clasificar los cuidados, dependiendo de su provisión, de la relación de dependencia y del grado de contigüidad necesaria. Los cuidados se proveen en dos grandes espacios, uno extra hogar que incluye la oferta pública estatal, la oferta pública no estatal (sociedad civil) y la oferta del mercado. El otro, intra hogar que se compone por el brindado por personal remunerado de servicio doméstico y el cuidado no remunerado dentro de las redes familiares o comunitarias.¹⁵¹

En El Salvador, las políticas para la corresponsabilidad social en los cuidados en general y como prestación laboral son aún muy incipientes.¹⁵² Entre las más cercanas a contribuir con el propósito del cuidado de la infancia en los centros de trabajo se encuentra las salas de lactancia materna.

4. Cuidado infantil en el lugar de trabajo

4.1. Definición de cuidado

El cuidado como concepto es un aporte desde la economía feminista, que implica el análisis de la sostenibilidad de la vida. Hace énfasis en el nudo producción/reproducción, recogiendo los antiguos debates sobre el trabajo doméstico. Para ello incorpora y desarrolla conceptos analíticos específicos: división sexual del trabajo, organización social del cuidado, economía del

¹⁵¹ Flores, *“Experiencias y tensiones”*, 18.

¹⁵² Landa, *Conciliación con corresponsabilidad social*, 22.

cuidado.¹⁵³ En esa línea el Cuidado infantil es la demanda de atención para la educación, higiene y afecto que necesitan la niñez en el proceso biológico y desarrollo personal.

El cuidado atañe a los bienes y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio. Abarca, por lo tanto, el cuidado material, que implica un trabajo, el cuidado económico que implica un costo, y el cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo.¹⁵⁴ El cuidado está mayoritariamente en manos de las mujeres, y su falta de reconocimiento en todos los niveles es un aspecto central de los problemas que afectan al trabajo de las mujeres.¹⁵⁵ No es casualidad que sean ellas las que dejan de laborar llegada la maternidad.

Argumentando que, se puede hablar de cuidado directo o indirecto; el primero requiere de una presencia y atención (casi) permanente de otras personas en la vida cotidiana de la persona cuidada, con un contacto corporal directo, incluyendo actividades físicas o corporales cotidianas como alimentación, higiene, moverse dentro de la casa, moverse de la casa a la calle, protección a peligros o accidentes.

El cuidado indirecto, supone la provisión de los bienes requeridos y los espacios adecuados para la satisfacción de las necesidades de las personas cuidadas, como son la provisión de alimentos, la limpieza de ropa y del hogar,

¹⁵³ Fundación Friedrich Ebert Stiftung, "La economía invisible Feminismo, Cuidados y Poder" *Revista la Nueva Sociedad* No 256, (2015): 32.

¹⁵⁴ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *consulta de opinión sobre las políticas de cuidado de personas dependientes en américa latina: Niñas y niños, personas ancianas, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas*, (CEPAL, México, 2012), 7.

¹⁵⁵ Coral Calderón Magaña, *Redistribuir el Cuidado, el Desafío de las Políticas*. (Naciones Unidas, Santiago Chile, 2013), 39.

la provisión de servicios básicos como agua, luz, calefacción, energía para cocinar.¹⁵⁶ El trabajo reproductivo y de cuidado es indispensable para la esfera productiva y el desarrollo social en su conjunto, ya que el funcionamiento de los mercados, el devenir de las estructuras políticas, la creación de cultura y pensamiento, todo aquello que normalmente evaluamos para hablar de desarrollo tiene una condición sine qua non, es decir; los cuidados de todas ellas.¹⁵⁷

Sobre este punto los análisis económicos ignoran la existencia de actividades productivas y reproductivas que le asignan al género. Las primeras generan ingresos y están vinculadas al mercado. Las segundas se refieren a las actividades de cuidado y desarrollo de las personas, realizadas a lo largo de la historia casi siempre por mujeres bajo condiciones no remuneradas¹⁵⁸. Para ese trabajo doméstico y de cuidado no remunerado necesario para la reproducción social, para que las personas vivamos en sociedad se requiere que existan formas de generar cuidado y bienestar.¹⁵⁹

4.2. Organización social de los cuidados para la infancia en lugares de trabajo

El Estado y la empresa, con el modelo neoliberal capitalista, se desquitó toda responsabilidad (sobre cuidados). Sería importante que las empresas volvieran a asumir la parte de responsabilidad. Por eso, se les piden las más básicas elementales cómo poner lactarios, espacios para que las mujeres

¹⁵⁶ Flores, “*Experiencias y tensiones*”, 18.

¹⁵⁷ Landa, *Conciliación con corresponsabilidad social*, 16.

¹⁵⁸ Cecilia López Montano, *América Latina un Debate Pendiente, Aportes a la Economía y la Política con una visión de Género*, (Editorial Unidad, Uruguay, 2016) 62.

¹⁵⁹ Pérez, *Análisis de la Política Fiscal*, 2.

puedan amamantar a sus bebés, y espacios lúdicos en los centros de trabajo, para atender niños y niñas después de la escuela.¹⁶⁰

Las discusiones más específicas sobre el impacto de las responsabilidades familiares en la inserción laboral femenina iniciaron en Europa a la luz de estudios que evidenciaban la magnitud de este problema. Es este contexto, se planteó la necesidad de formular políticas y medidas que buscaban la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.¹⁶¹

La organización social del cuidado se refiere a la manera, interrelacionada que, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado.¹⁶² Además refuerza que su conformación actual, es injusta porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos niveles distintos. Por un lado, hay una inequitativa distribución de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias.

Por otro lado, la desigualdad en la distribución de responsabilidades se verifica también entre varones y mujeres. La evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y centralmente de los hogares, por las mujeres.¹⁶³ La encuesta sobre uso del tiempo¹⁶⁴ indica que mientras las mujeres dedican, en promedio, de tiempo dedicado a las labores domésticas 5.35 horas, para los hombres es de 2.4.¹⁶⁵ Cifras que determinan

¹⁶⁰ *Ibíd.*

¹⁶¹ *Ibíd.*, 20.

¹⁶² Corina Rodríguez Enríquez, "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina", *Revista, Perspectivas de política Públicas Vol. 4 No. 8*, (2015): 105.

¹⁶³ *Ibíd.*, 106.

¹⁶⁴ Ministerio de Economía Dirección General de Estadística y Censos, *Encuesta de Uso del Tiempo*, (DIGESTYC como un módulo de la EHPM, El Salvador, 2010), 2.

¹⁶⁵ Álvarez, "Reconocimiento de los cuidados en El Salvador", 13.

que el cuidado sigue siendo asumido en su mayoría por las mujeres. En el Salvador poco a poco se ha avanzado en esta materia. Sin embargo, la protección que se entrega a la trabajadora asalariada se rige por un concepto semejante, que es la preservación del rol de crianza.¹⁶⁶

En el ámbito del lugar de trabajo, existen fundamentalmente dos tipos de medidas que pueden ayudar a los padres para hacer frente a sus responsabilidades relacionadas con el cuidado de sus hijos: a) medidas que afectan a las condiciones laborales de los padres, de manera que ellos mismos puedan cuidar de sus hijos cuando necesitan atención; b) medidas que ayuden a los padres a acceder a los cuidados prestados por otros.¹⁶⁷

Estos beneficios pueden tener diferentes expresiones:

a) Los centros que se ocupan de niños muy pequeños llamados guarderías, parvularios etc. Algunos centros se concentran en la educación preescolar para los niños de 3 a 5 años y se llaman guardería, parvulario, jardín de infancia, escuela maternal o centro preescolar;¹⁶⁸ En El Salvador solo un segmento más exclusivo tiene acceso a este tipo de servicios provistos por empresas u organismos del Estado.

b) Licencia de maternidad por cuatro meses.

c) Permiso de paternidad en los primeros 15 días de nacimiento o adopción.¹⁶⁹

¹⁶⁶ Calderón, *Redistribuir el Cuidado*, 138.

¹⁶⁷ Hein, *Soluciones para el Cuidado Infantil*, 29

¹⁶⁸ *Ibid.*, 21.

¹⁶⁹ Reformase El Código de Trabajo, Art.29, Asueto por Paternidad, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013).

- d) Esta licencia tiene como objeto conceder a los padres más tiempo para compartir con la madre y con el recién nacido en el momento del parto, poder participar en los acontecimientos o celebraciones relacionadas con el nacimiento, y realizar otro tipo de formalidades relacionadas con el mismo. La licencia de paternidad ofrece asimismo una importante oportunidad a los padres de empezar a criar y a crear vínculos afectivos con sus hijos, apoyar a la madre en los aspectos físicos y psicológicos del nacimiento y empezar a asumir responsabilidades del cuidado.¹⁷⁰
- e) La prestación laboral que recibe toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante, el derecho a interrupción en la jornada laboral, de una hora diaria.¹⁷¹
- f) Salas de lactancia materna.

Cabe recordar que la regulación del trabajo remunerado constituyó el primer escalón para la conciliación entre responsabilidades familiares y laborales, en la medida en que se incorporaron las mujeres al ámbito laboral, se consignaron derechos, responsabilidades y obligaciones diferenciales en razón del género.

Una lógica fundacional protectora acerca del trabajo femenino centrando los dispositivos regulatorios que permitieran a las mujeres compatibilizar trabajo y familia, tanto las normas protectoras garantizarían la articulación de las mujeres del trabajo remunerado con sus responsabilidades de cuidado

¹⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Kit de Recursos de protección de la maternidad, del anhelo a la realidad para todos*. (Editorial GG, Ginebra, 2012), 30.

¹⁷¹ Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.

infantil.¹⁷² Esto representa un avance, pero mantienen la lógica cultural de cuidado como responsabilidad femenina. De ahí la necesidad de regular en materia laboral y cuidados cuestiones que involucren a hombres también. Es decir, licencias parentales para ambos progenitores.

4.3. Razones y beneficios de conciliar el cuidado en los centros de trabajo

A partir del último cuarto del siglo pasado se han dado en El Salvador una serie de transformaciones socioeconómicas y demográficas que han puesto en crisis este modelo y, por tanto, los mecanismos tradicionales de conciliación entre trabajo y familia. Tres son particularmente relevantes en el caso salvadoreño: a) la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral; b) el progresivo envejecimiento de la población, que aumenta y continuará haciéndolo, el número de personas dependientes y la demanda de cuidados; y c) el cambio en los modelos tradicionales de familia, con incrementos importantes del porcentaje de hogares con dos o más personas proveedoras y de hogares monoparentales sostenidos únicamente por mujeres.¹⁷³ En ese sentido no es casual que en el trabajo remunerado persisten también significativas brechas que se pueden constatar con algunos indicadores.¹⁷⁴

En el 2017, la Población Económicamente Activa es un total de 2,960,788. De esta, la tasa de participación laboral de los hombres fue 59.3%; mientras que la de las mujeres solamente el 40.7%¹⁷⁵ esto indica que, más de la mitad de mujeres en edad de trabajar no lo hacen, limitando significativamente sus

¹⁷²Ruth Sosa, "Políticas de conciliación entre familia y trabajo en Argentina. A propósito de las representaciones sociales de la(s) masculinidad(es), *Perspectivas de política Públicas*", *Revista*, Vol. 4 No. 8, (2015): 155.

¹⁷³ Landa, *Conciliación con corresponsabilidad social*, 18.

¹⁷⁴ *Ibíd.*, 19.

¹⁷⁵ Ministerio de Economía, *Encuesta de Hogares*, 30.

posibilidades de desarrollo y autonomía personal como el desarrollo de sus familias.

Entre otros beneficios, en materia laboral con los cuidados se logra:

- a) Mejorar la productividad y el rendimiento económico
- b) Adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado laboral que considera los recursos humanos como elemento clave del desarrollo.
- c) Aprovechar todo el capital humano disponible
- d) Aumentar y mantener la mano de obra masculina y femenina en el mercado de trabajo. La licencia de maternidad constituye un incentivo para que las madres mantengan un vínculo con el mercado laboral y se reincorporen al trabajo.¹⁷⁶

En cuanto a contribuir a cerrar las brechas de género; los beneficios de los cuidados infantiles incluyen lo siguiente: promover la igualdad de género puesto que las mujeres son a menudo quienes cargan con la principal responsabilidad cuando se trata de los niños, la falta de acceso a cuidados asequibles y fiables puede ser un factor importante para la desigualdad de género, que socava la capacidad de las mujeres para trabajar, así como sus oportunidades laborales.¹⁷⁷

Asimismo; los cuidados infantiles pueden ayudar a los padres, en especial a las madres, a asegurar la continuidad de sus carreras laborales. Si se ven

¹⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Kit de Recursos de protección de la maternidad*, 29.

¹⁷⁷ Hein, *Soluciones para el Cuidado Infantil*, 23

obligadas a dejar el trabajo durante un periodo prolongado de tiempo debido a la falta de cuidados asequibles y de calidad para sus hijos, suelen tener más dificultades a la hora de reincorporarse al trabajo, especialmente en el nivel en que estaban cuando lo dejaron.¹⁷⁸

4.4. Actores de cuidado de los hijos e hijas del sector laboral

En cuantos actores de cuidado hay una estrecha relación con el régimen de bienestar adoptado en el país. Es decir; la capacidad de respuesta a la incertidumbre, enfermedad, vejez, discapacidad, discriminación, desempleo, cuidados, etc.¹⁷⁹

El régimen de bienestar, son arreglos sociales que lidian, mejor o peor, con estructuras de riesgo dadas.¹⁸⁰ Es decir; el bienestar tiene que ver con el manejo colectivo, y no necesariamente individual, de los riesgos asociados a estar vivos.¹⁸¹ Entiende los regímenes de bienestar como constelaciones de relaciones entre mercados laborales, política social y familias para el manejo colectivo de los riesgos.¹⁸²

Se abordan tres tipos regímenes de Bienestar o arreglos: a) formales-mercantiles, comprende aquellas medidas relacionadas con el acceso al mercado. En este régimen se supone que el mundo deseable es uno en el que individuos y hogares están plenamente mercantilizados. Dicho de otro modo,

¹⁷⁸ *Ibíd.*, 24.

¹⁷⁹ Juliana Martínez Franzoni, *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*, (CLACSO, Buenos Aires, 2008), 24.

¹⁸⁰ *Ibíd.*

¹⁸¹ *Ibíd.*17.

¹⁸²Patricia Provoste Fernández, *Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas*, n° 120 (CEPAL Serie Mujer y Desarrollo, Santiago, 2012), 8.

se asume que el bienestar posible de alcanzar a través del manejo privado, mercantil, de los riesgos. Con este punto de partida, la intervención del Estado para generar manejos públicos del riesgo no puede ser sino compensatoria. Se trata de un enfoque residual del manejo colectivo de riesgos. Pero al que solo tiene acceso la población con un determinado poder adquisitivo. b) Los arreglos formales-públicos abarcan medidas como la definición de estándares laborales, transferencias, subsidios.

Éste considera los riesgos como dados de manera objetiva. Haciendo referencia a los arreglos formales, que representan avances pero que aún no son integrales y dejan situaciones sueltas. c) Los arreglos informales, surgen ante la falta de instituciones de mercado e intervención pública. Comprenden la autoprotección que despliegan las personas y sus familias al margen de la anuencia de instituciones sociales como el mercado o el Estado.¹⁸³

Este enfoque con énfasis en la familia o arreglos informales, para el manejo de los riesgos, marca la forma en que se han abordan los cuidados, es decir en esa lógica, poco ha importado quien cuida y cómo resuelve la clase trabajadora, asumiendo que en todo caso es la familia la que solventa.

Pero, la organización del cuidado al interior de los hogares se ajusta en base a la intensidad en el uso del tiempo de las mujeres. Cuando las mujeres participan en el mercado laboral, agregan a la jornada de trabajo de cuidado que históricamente asumen.¹⁸⁴

Así, el cuidado de la infancia de los trabajadores y trabajadoras pueden darse en tres situaciones: a) que los reciba de un miembro de su familia, padre,

¹⁸³ *Ibíd.*, 24.

¹⁸⁴ Rodríguez, "Organización social del cuidado", 109.

madre abuelo abuela u otro familiar; b) alguien ajeno a la familia, cuando se recibe por niñera, cuidador, guardería y/o colegio y c) nadie, cuando la niñez queda sin supervisión.¹⁸⁵

4.4.1. La familia como principal actor de cuidado

En la mayoría de los países, se ha considerado tradicionalmente que los cuidados infantiles son responsabilidad exclusiva de la familia, principalmente de las madres. Por tanto; no ha sido motivo de preocupación para los sindicatos ni para los empleadores. La suposición era que la mayoría de las familias puede y debe cuidar de sus niños y niñas, lo cual se percibía como responsabilidad suya en todo caso.¹⁸⁶ De ahí que a pesar que, desde el siglo pasado ya algunas legislaciones regulan sobre el tema; no cobró auge ni en la agenda de las luchas sindicales.

La familia es la principal proveedora de cuidados para sus niños y niñas. En el momento del nacimiento, lo habitual es que la familia se ocupe de los cuidados continuos necesarios y normalmente no se deja a un bebé sin alguien responsable. Alguien tiene que garantizar que se satisfagan sus necesidades básicas (alimentación, higiene, vestido, alojamiento, etcétera).¹⁸⁷ Las necesidades de cuidado de niños y niñas son atendidas al interior de los hogares a través de dos tipos de arreglos: por un lado, el trabajo de cuidado no remunerado que realizan los propios integrantes de los hogares (o familiares o allegados que no forman parte del hogar) y por el otro, el trabajo de cuidado remunerado que realizan personas contratadas para tal fin.¹⁸⁸

¹⁸⁵ Hein, *Soluciones para el Cuidado Infantil*, 19.

¹⁸⁶ *Ibid.*, 22-23.

¹⁸⁷ *Ibid.*, 20.

¹⁸⁸ Rodríguez, "Organización social del cuidado", 108.

También menciona algunos arreglos que recurre la madre o el padre ante la necesidad de cuidados. Pueden utilizar su tiempo para cuidar de los niños, por ejemplo, trabajando a distintas horas en los casos de familias con los dos progenitores o reducir su actividad laboral (habitualmente la de la madre) y, en consecuencia, su renta. También pueden dejar que sus hijos reciban cuidados de mala o nula calidad. Cualquiera que sea su elección, el niño padecerá, y también los padres. Las consecuencias de la falta de acceso a cuidados asequibles y de buena calidad van más allá del bienestar de los niños y sus familias, y afectan al desarrollo socioeconómico de toda la sociedad.¹⁸⁹ Por tanto la sociedad debe reorganizarse para que lograr una conciliación entre las responsabilidades familiares y el trabajo.

El modelo de resolución vigente de los cuidados se construye sobre la generación de un conjunto de servicios que producen las mujeres en la familia y que no son reconocidos como trabajo, ni valorizados y contabilizados como tal. Representa por tanto un modelo de conciliación entre trabajo y familia en el que se deja a la familia la resolución de las tensiones que puedan darse, sobre la base de la existencia de una persona, mujer, dedicada a tiempo completo al trabajo doméstico y del cuidado de sus miembros, es decir, a aquellas tareas que facilitan, sin costo monetario, la reproducción social y sostenimiento de la fuerza laboral.¹⁹⁰

4.4.2. El Estado como proveedor y garante del cuidado para la niñez en centros de trabajo

En el tema de cuidado de la infancia en los centros de trabajo el Estado, es el responsable de promover y garantizar el cumplimiento del marco normativo

¹⁸⁹ Hein, *Soluciones para el Cuidado Infantil*, 23.

¹⁹⁰ Landa, *Conciliación con corresponsabilidad social*, 18.

sobre los distintos actores del cuidado (roles, derechos y obligaciones ante las responsabilidades del cuidado),¹⁹¹ Al hacer referencia a servicios de cuidado a la infancia en los centros de trabajo se trata de aquellos que se brindan a través de prestación de servicios y medidas conciliatorias que tiene la clase trabajadora para la provisión de cuidados durante el horario laboral de los padres cuando no hay ningún familiar disponible. La evidencia sugiere que los apoyos familiares tradicionales se están debilitando, especialmente con el aumento de las familias nucleares y monoparentales, y con la emigración a las ciudades y al extranjero, de manera que los padres de los países industrializados y en desarrollo necesitan que alguien fuera de la familia cuide de sus hijos en edad preescolar y escolar.¹⁹²

Hoy en día, en el cuidado infantil no hay equilibrio entre las necesidades de la niñez y las de sus padres y madres. Por un lado, dejar a los niños a cargo de personas que no son de la familia durante ocho horas diarias debido a que los padres trabajan no es, claramente, lo ideal para nadie. Incluso, el horario escolar de 4 horas no responde a la necesidad de cuidados que demanda un niño o niña de una persona con horario laboral de 8 horas. A medida que los niños crecen, la mayoría de las sociedades está de acuerdo en que deben salir de la familia y asistir a la escuela o colegio,¹⁹³

El Salvador tiene cobertura educativa, de parte del Ministerio de Educación, a partir de los 4 años. En esa línea queda un lapso desde la finalización de la baja por maternidad (16 semanas de vida), hasta la edad en que el niño puede asistir al colegio, los padres y madres necesitan a alguien que cuide mientras están trabajando. Aun cuando la niñez, asiste al colegio, los padres tienen que

¹⁹¹ Calderón, *Redistribuir el Cuidado*, 119.

¹⁹² *Ibíd.*, 21.

¹⁹³ *Ibíd.*

adoptar medidas para su cuidado antes y después de las horas lectivas, durante las horas de las comidas y las vacaciones escolares.¹⁹⁴

Esa dinámica, evidencia que algo no tiene coherencia en la organización social del cuidado, porque, a partir de los cuatro meses hasta la edad escolar el Estado, garantiza, promueve y regula por seis meses, una hora diaria, para lactancia materna y el resto tácitamente lo relega como cuestión familiar. Una vez la edad escolar, el horario no coincide con las ocho horas laborales. Eso demanda reorganizar la sociedad en la lógica que los cuidados, son asunto social en donde el Estado, la empresa, la sociedad y la familia asumen cuestiones y responsabilidades en miras de garantizarlo.

Las políticas actuales de “conciliación” de la vida familiar y laboral pierden sentido, ya que no abordan el problema de fondo, sino que plantean mínimos ajustes, pero manteniendo como objetivo central la obtención de beneficio. Es decir, los tiempos de cuidados deben seguir ajustándose a los tiempos de la producción capitalista. Además, dichas políticas, aunque no se haga explícito están dirigidas fundamentalmente a las mujeres, cuando son mayoritariamente los varones quienes aún “no concilian” sus tiempos y sus actividades.¹⁹⁵ De hecho, las mujeres han estado siempre en una práctica continua de “conciliación” sin necesidad de leyes o políticas particulares.

Es posible que una ley de “conciliación de trabajo familiar y mercantil” dirigida específicamente a los varones pudiera constituir una forma exitosa de dar visibilidad y reconocimiento al trabajo familiar doméstico. Carrasco propone que habría que organizar la sociedad siguiendo el modelo femenino de trabajo de cuidados: una forma discontinua de participar en el trabajo familiar que dependerá del ciclo vital de cada persona, mujeres y hombres. Los horarios y

¹⁹⁴ Hein, *Soluciones para el Cuidado Infantil*, 20.

¹⁹⁵ Carrasco, *La sostenibilidad de la vida humana*, 19.

jornadas laborales tendrían que irse adaptando a las jornadas domésticas necesarias y no al revés como se hace actualmente.¹⁹⁶

4.4.3. El mercado como proveedor de cuidados

En los países desarrollados muchas de las tensiones generadas para las mujeres entre la vida laboral y la vida personal y familiar se han resuelto mediante la mercantilización de gran parte del trabajo que antes hacían gratuitamente las mujeres en los hogares.¹⁹⁷

El mercado juega un papel importante en cobertura y provisión de cuidados, pero implica tener poder adquisitivo. Caso contrario es la familia la que recurre a arreglos informales que, de alguna manera impactan negativamente, en la familia y por ende en la sociedad. Al margen de algunos casos contados de prestaciones sociales, los cuidados infantiles los tienen que pagar habitualmente los padres, es decir; el costo es cubierto desde el ingreso familiar, de manera que son principalmente los más pudientes quienes pueden adoptar medidas para garantizar que sus hijos están bien cuidados mientras ellos trabajan.

Pagar una niñera o un cuidador de confianza o llevar a un bebé a una guardería de calidad puede ser muy caro y a menudo se sale de las posibilidades de las familias con rentas bajas o incluso medias, de manera que se ven en un callejón sin salida.¹⁹⁸

4.5. Finalidad de salas cunas en los centros de trabajo

Estos lugares tienen dos finalidades: por un lado, proporcionar un espacio físico en el que se pueda alimentar a sus hijos e hijas durante la jornada

¹⁹⁶ *Ibíd.*, 20.

¹⁹⁷ Landa, *Conciliación con corresponsabilidad social*, 20.

¹⁹⁸ Hein, *Soluciones para el Cuidado Infantil*, 123.

laboral; por otro, garantizar un lugar en que pueda dejarlos bajo la supervisión y cuidado de otra persona capacitada para tal fin, mientras desempeña sus labores aparte¹⁹⁹

También la sala de lo Constitucional lo considera una medida para garantizar el derecho a la igualdad de acceso a los derechos al trabajo de personas que tienen hijos e hijas, frente a las que no tienen estas responsabilidades o necesidades. Manifiesta que: las salas cunas y los lugares de cuidado de sus hijos e hijas constituyen una medida de carácter social que permite que esta clase de empleados puedan conciliar su situación de padres con su necesidad de laborar, cuestión que no es así, cuando se trata de empleados sin hijos. Por tanto, puede concluirse que esta es una medida de igualdad que permite que laboren sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.²⁰⁰

4.6. Buenas prácticas y desafíos hacia el cumplimiento del marco legal en materia de cuidado de la Infancia en los centros de trabajo dentro del sector público

En El Salvador, algunas Instituciones implementan medidas conciliatorias que constituyen buenas prácticas, que buscan alcanzar el espíritu del mandato constitucional de cuidado de la infancia en los centros de trabajo. Buena práctica es aquella que ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, por lo tanto, se recomienda como modelo. La UNESCO, en el marco de su programa Management of Social Transformations (MOST), las buenas prácticas han de ser: Innovadoras, desarrollan soluciones nuevas o creativas; efectivas, demuestran un impacto positivo y tangible sobre la mejora; sostenibles, las exigencias sociales, económicas y medioambientales

¹⁹⁹ Sala de lo Constitucional, *sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia: 8-2015/16-2015/89-2016, (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017).

²⁰⁰ *Ibíd.* 11-12

pueden mantenerse en el tiempo y producir efectos duraderos; replicables, sirven como modelo para desarrollar políticas, iniciativas y actuaciones en otros lugares.

4.6.1. Política en materia de conciliación laboral y familiar en la Policía Nacional Civil

Desde el 2015 cuenta con un instructivo que aborda el fomento y cumplimiento de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de hombres y mujeres que son parte de la Institución, ha elaborado desde la perspectiva de trabajo social. Con este, se busca estandarizar criterios de actuación institucional; tienen por objeto establecer las acciones positivas de corresponsabilidad familiar y laboral a implementarse en la Policía Nacional Civil (PNC), identificación de las personas responsables y la determinación de mecanismos institucionales a seguir. Establece normas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral del personal, reconociendo sin ninguna restricción a toda persona mujer y hombre de la PNC; sin distinción en su categoría jerarquía o cargo administrativo, en la forma que fomenten y promuevan asumir de manera equilibrada las responsabilidades familiares.²⁰¹

Si bien, por la naturaleza del quehacer policial, por regla general no gozan de beneficios, pero con esta política buscan asegurar algunas prestaciones encaminadas a conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

²⁰¹ Subdirección de Administración División de Bienestar Policial Unidad de Planificación Institucional. *Instructivo para la Conciliación de Responsabilidades Laborales y Familiares del personal de la policía nacional civil* (Instructivo No. I-0009-07-2015, San Salvador, marzo de 2015), 4.

Con esta, no se aseguran cuidados dentro de las instalaciones laborales, pero garantizan que el personal pueda brindar cuidados a sus hijos con goce de sueldo. Entre otras prestaciones en el Capítulo V sobre normas en el número 1. Se concederá a mujeres y hombres con la responsabilidad de hijas e hijos biológicos, adoptivos y los concedidos por tutela o guarda por autoridad competente; la facilidad de reubicarse en una dependencia policial según la conveniencia y seguridad personal y la de su familia.

También, en el número 4: para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, y al interés superior del menor se reconoce a todos los hombres policiales y administrativos el derecho a una Licencia Especial de 3 días hábiles (excluyendo los fines de semana) remuneradas por paternidad, a elección de la persona interesada desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuidos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quedó firme la sentencia de adopción respectiva.²⁰²

En el número 8, del mismo capítulo regula: en caso de nacimiento de hijos e hijas prematuros (nacimiento antes del tiempo normal de gestación) o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre tendrá derecho a ausentarse de sus responsabilidades laborales durante un máximo de dos horas diarias. Estos permisos se concederán sin afectación al uso de los cinco días de licencia por permiso personal con goce de sueldo que otorga la ley; ni del derecho a gozar de licencia por enfermedad sin certificado médico, ni de licencia formal las cuales no excederán de 15 al año, ni por permisos por tiempo compensatorio por laborar en horario extraordinario.

²⁰² *Ibíd.*, 8.

Esto, relacionada con el número 12: Toda mujer administrativa y policial, que cumpla con la licencia por maternidad, comprobare a través de certificación médica (por un período no mayor de 30 días); que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, por complicaciones de parto prematuro, se le reconocerá dicho tiempo con goce de sueldo como prestación por enfermedad y la garantía de la conservación de su puesto de trabajo, además, el mismo instructivo, regula en el número 16. Las mujeres policías que se encuentren lactando, serán excluidas de las actividades ordinarias (patrullajes, operativos nocturnos, custodia de imputados, servicios de seguridad); que interfieran en el derecho a la lactancia materna a favor de su hijo o hija por un periodo de 6 meses a partir de la fecha que contenga la solicitud realizada por la misma. Se le serán asignadas tareas de carácter administrativo, en horario diurno de 07:30AM a 15:30PM.²⁰³

También, establece el ente responsable en el número 17. La División de Bienestar Policial de manera especial velará por el cumplimiento de esta disposición por lo que el derecho a la lactancia materna no podrá ser compensado ni sustituido, caso contrario acarreará responsabilidad.²⁰⁴

4.6.2. Guarderías infantiles para hijos e hijas del personal del Ministerio de Hacienda

Como parte de beneficios laborales, regulado en la cláusula número 053 del contrato colectivo de trabajo número 54-2016. El Ministerio de Hacienda otorga mediante servicio externo que presta el Kínder Creación Creativa,²⁰⁵ a los

²⁰³ *Ibíd.*, 11.

²⁰⁴ *Ibíd.*

²⁰⁵ Ministerio de Hacienda, *Resolución 129/2017* (Unidad de acceso a la Información Pública, San salvador 22-12-2017).

hijos e hijas de sus trabajadores y trabajadoras, atención y cuidado a infantes; con edades comprendidas desde los 3 meses a siete años; en horario de lunes a viernes para tiempo completo y/o medio tiempo.

Prestaciones que incluye el beneficio de guardería infantil: Lactantes, pre-maternal, maternal, pre-kínder, kínder y preparatoria, estas áreas comprenden servicio de: estimulación temprana, nutrición y docentes para cada área, asistencia psicológica, enfermería y atención médica para casos de emergencia. Para esta prestación cubre el 85% de mensualidad y el 50% de la matrícula. Quedando a responsabilidad del trabajador o trabajadora aportar el porcentaje respectivo.²⁰⁶

4.6.3. Centros de desarrollo infantil para el personal empleado Corte Suprema de Justicia

Los Centros de Desarrollo Infantil forman parte de la estructura de organización administrativa de la Corte Suprema de Justicia. Dependen jerárquicamente del Departamento de Prestaciones Sociales de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección de Talento Humano Institucional. Como un primer esfuerzo en la materia fue la creación de: El Centro de Desarrollo Infantil de San Salvador, por Acuerdo de Corte Plena No. 559, de fecha 16 de septiembre de 1993. En un segundo momento fueron creados los Centros de Desarrollo Infantil de Santa Ana y San Miguel.²⁰⁷

El servicio de los Centros de Desarrollo Infantil es gratuito ya que forma parte de las prestaciones sociales que la institución brinda a sus empleados. Cuenta

²⁰⁶ Ministerio de Hacienda, *Contrato Colectivo N°57/2016*, (Unidad de acceso a la Información Pública, San Salvador, 2016).

²⁰⁷ Acuerdo de Corte Plena No. 42-Bis, de fecha 27 de enero de 2000.

con atención a niñez comprendida en las edades entre los seis meses y 6 años. Brinda servicio de formación integral mediante planes de enseñanza adecuados a su edad, educación inicial y parvularia; alimentación diaria, servicios de salud, atención médico pediátrica, odontológica, psicológica, nutricional y social.²⁰⁸

4.6.4. Servicio de cuidado Infantil a personal empleado del Centro Nacional de Registro

El cuidado de la niñez en el CNR se brinda a través del Centro Ternura. Este servicio, fue inaugurado en el año 2006 y brinda atención a niños y niñas desde el año 2007. Los servicios o estrategias de trabajo van encaminados en el cumplimiento de lo siguiente:

- a) Educación Inicial y Preescolar con base a los programas del MINED
- b) Estimulación Temprana
- c) Promover el Desarrollo Integral
- d) Cuidado Diario
- e) Atención a Discapacidad o Necesidades Especiales
- f) Atención a Salud Física y Emocional
- g) Velar por la Higiene y Nutrición

²⁰⁸Unidad de Acceso a la Información Pública, *Resolución UAIP/2783/RR/65/2018* (Órgano Judicial, El Salvador, 2018), 3.

h) Promover la Lactancia Materna

i) Prevención y Detección a Maltrato Físico, Emocional y Sexual

j) Atención Psicológica y Desarrollo emocional

k) Atención Médico Pediátrica²⁰⁹

4.6.5. Centro de Atención Infantil, Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados ANDA

El Centro de Atención Infantil (CDI), es una prestación laboral para personal empleado en la autónoma; desde enero 2007; en base a la cláusula N° 53 en el capítulo V del contrato colectivo. Tiene cobertura desde 4 meses hasta los 5 años de edad. Brinda un servicio especializado en 4 áreas: 1ra. Área maternal 1, da cobertura desde los 4 meses hasta 18 meses. 2ª. Área Maternal 2, atiende a la niñez a partir de 19 meses hasta los 3 años. 3ª. Área pre-kínder, presta atención desde 3 a 4 años y la 4a- área de kínder atiende de 4 a 5 años. Además, ofrece servicio de club de tareas hasta los 6 años de edad.

La atención incluye: servicio de cuidado; educación inicial, salud nutrición, estimulación temprana y protección. El CDI es una prestación laboral que ANDA, facilita a sus empleados de carácter gratuito.²¹⁰ En el primer semestre 2017 tuvo 34 infantes inscritos. ²¹¹ Esta cifra se completa luego de un estudio

²⁰⁹ Unidad de Acceso a la Información Pública, *Resolución CNR-2017-0177*, (Centro Nacional de Registro, San Salvador, 2017).

²¹⁰ Según informe de la Unidad Acceso Información Pública, Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados. Su funcionamiento se financia con el presupuesto institucional, tiene un costo mensual de \$ 9,317.67 Dólares de los Estados Unidos. IP-094-14-2018.

²¹¹ Unidad de Acceso a la Información Pública, *IP-094-14-2018, 31-07-2018*. (Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados, San Salvador, 2018).

que se realiza a la persona empleada porque el centro no tiene cobertura a la demanda ni se ajusta a las necesidades, porque en San Salvador hay 3 oficinas o dependencias de la autónoma ubicadas en distintos puntos de la ciudad y deja de ser un servicio dentro o cercano al lugar de trabajo.

CAPÍTULO V

VALORACIÓN DE PROFESIONALES Y OPINIÓN DE USUARIAS SOBRE CUIDADOS EXISTENTES EN LOS CENTROS DE TRABAJO COMO PRESTACIÓN LABORAL

En este capítulo se ha realizado el análisis de los resultados de la investigación realizada por medio de entrevistas a mujeres profesionales especialistas en la materia con el propósito de extraer información y puntos de vista profesional sobre la economía del cuidado y la relación con la promoción y garantía de cuidados para la niñez en los centros de trabajo, a la vez que brindan su opinión sobre el tema de la corresponsabilidad del cuidado. Las encuestas se realizaron a los usuarios y usuarias de las instituciones gubernamentales: Administración Nacional de Acueductos y alcantarillados (ANDA), Centro Nacional de Registros (CNR), que hacen uso del servicio para el conocimiento de cómo este servicio les beneficia tanto en su relación laboral como el vínculo emocional madre/padre con el niño/niña.

5. Objetivo general

Analizar e interpretar la valoración de eficiencia y eficacia de los servicios existente en materia de cuidados en los centros de trabajo, para hijos e hijas del personal empleado.

5.1. Entrevista y modelo de cuestionario

La entrevista es particularmente una forma de comunicación que se logra mediante una persona entrevistadora, un mensaje un receptor y respuestas

que tienen por objeto proporcionar información.²¹² En este trabajo se realiza dos entrevistas, con el propósito de extraer información y puntos de vista de profesionales que manejan o trabajan desde la sensibilización, información y la incidencia para la promoción y garantía de cuidados para la niñez en los centros de trabajo.

5.1.1. Perfil de personas entrevistadas

La entrevista se realiza a dos representantes de organizaciones que trabajan por los derechos de mujeres y sindicatos. Una de ellas a la Licenciada en economía Julia Aguilar que trabaja en la dirección de la Coordinadora Social por la Economía del Cuidado (COSEC);²¹³ la otra a, Rhina Graciela Juárez Lazo Licenciada en Ciencias jurídicas, que labora en el Centro de Atención Legal de ORMUSA. (Ver anexos)

5.1.2. Objetivo de las entrevistas

La realización de estas entrevistas, tiene el objeto de extraer distintos puntos de vista para triangular la información y reforzar el análisis en los capítulos. Entendiendo como triangulación²¹⁴ a la combinación en un estudio único de distintos métodos o fuentes de datos.

Estas entrevistas, se realizan con el modelo de cuestionario, estructurado, mediante un interrogatorio en el cual las preguntas se plantean siempre en el

²¹² Santiago Zorrilla Arena y Miguel Torres Xammar, *Guía para elaborar la tesis*, 2ª edición. (Porrúa, México, 2000), 70.

²¹³ La COSEC es un espacio en permanente formación y fortalecimiento de habilidades colectivas en defensa de derechos humanos, economía feminista, normativas y otros temas relevantes para la Economía del Cuidado.

²¹⁴ Santiago Taylor, R. Bogdan, *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*, (Edit. Paidós Ibérica, España 1998), 91.

mismo orden se formulan con los mismos términos y de forma dirigida, es decir; cuestionario con un número fijo de preguntas.²¹⁵ Estas son abiertas, la persona informante responde a su libre arbitrio.²¹⁶

5.2. Encuesta a usuarias y usuarios de centros de cuidado

Para esta investigación, se realizan encuestas a personas usuarias del servicio o prestación de cuidados de la niñez en centros de trabajo. La muestra se desarrolló con usuarias y usuarios de servicio de salas cunas y centros de resguardo en 2 centros laborales.

Se solicitó a autoridades de tres entidades ²¹⁷ que tienen como prestación laboral el servicio de centros de cuidado para la niñez del personal que labora en sus instituciones. Solo dos dieron su consentimiento e indicaron a las personas usuarias de los centros que apoyaran la ejecución de la encuesta. Se requirió apoyo para pasar encuesta a usuarias, a la directora del CDI de la Corte Suprema de Justicia. Del cual no se obtuvo respuesta ni vía teléfono ni por correo. Se insistió realizando al menos 4 visitas a las instalaciones para darle seguimiento a la petición, sin conseguir el visto bueno para que se pasara la encuesta.

La institución que permitieron encuestar a las personas que se benefician del cuidado de hijos e hijas como prestación laboral fueron, la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA) y El centro Nacional de

²¹⁵ Zorrilla, *Guía para elaborar la tesis*, 71.

²¹⁶ *Ibíd.*, 74.

²¹⁷ Instituciones a las que se les solicitó apoyo y permiso para desarrollar encuesta mediante escrito y adjunto el formulario de preguntas fueron, la Corte Suprema de Justicia (CSJ), el Centro Nacional de Registro (CNR), y Administración Nacional de Acueductos y alcantarillados (ANDA). Sin obtener respuesta de la primera.

Registro (CNR). En ANDA, la directora manifestó que tienen capacidad de cobertura para 35 entre niños y niñas. No obstante, cuando se realizó la encuesta, solo se encontraban asistiendo 20, porque el resto estaba de vacaciones. De ese total 18 personas estuvieron de acuerdo a realizar la encuesta y dos se negaron.

5.2.1. Objetivo de la encuesta

Obtener información de personas usuarias sobre su valoración y percepción de calidad y cobertura del servicio proporcionados como prestación laboral. Así mismo contar con información cualitativa sobre algunas buenas prácticas en materia de cuidados en los centros laborales.

Se ha diseñado una encuesta en tres apartados: el primero pretende registrar datos personales de la persona encuestada. En segundo apartado se recopila la información del récord laboral y una última parte para recolección de información del lugar de trabajo y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas del personal empleado. La encuesta recopila información cualitativa con preguntas cerradas, a excepción de la última pregunta con opción de respuesta abierta.

5.2.2. Cuestiones éticas a considerar en la ejecución de la encuesta

En la investigación de campo, el contacto para realizar la entrevista implica una especie de pacto: la seguridad implícita o explícita que no sea violada la privacidad o confidencialidad de las personas informantes, ni exponerles a prejuicios ni interferir en sus actividades.²¹⁸ En ese sentido al inicio de la

²¹⁸ Taylor, *Introducción a los Métodos Cualitativos*, 94.

encuesta se da a conocer el objeto y finalidad de la misma y se solicita el consentimiento para participar en brindar la información. Caso contrario no se ejecuta.

Así, en ANDA cuando se realizó la encuesta de las 20 personas que llegaron a retirar a sus hijos e hijas. 18 estuvieron de acuerdo en colaborar contestando la encuesta y 2 se negaron. En el CNR, del total de personas a las que se solicitó contestar la encuesta fueron 27; de estas, al consultar su consentimiento en participar 19 estuvieron de acuerdo y 8 dijeron que no.

5.2.3. Uso de tecnología para realizar encuesta

Para realizar la encuesta en esta investigación, se hace uso de una aplicación para Android ODK Collect,²¹⁹ que permite y facilita la recolección de datos. Esta, es una herramienta de Open Data Kit para recopilar, administrar y utilizar datos.²²⁰

La instalación de la app es gratuita, sólo es necesario que el teléfono o Tablet inteligente con sistema operativo Android y cuenten con un usuario de Google registrado. Esta app, puede ser descargada desde el sitio de Google Play, en ella se puede buscar directamente con el nombre de “ODK COLLECT”. Luego se configura y personaliza con la encuesta a realizar.

Esta herramienta es fácil de usar, suficiente sólida y confiable para procesar datos.²²¹ Pasos necesarios para obtener la encuesta por primera vez en el dispositivo. Para ello necesitan una buena conexión a internet. Para llenar los

²¹⁹ Aplicación de Android, que reemplaza los formularios en papel.

²²⁰ Kit de datos abiertos *El estándar para la recolección de datos móviles*. (Miami, 2018). <https://opendatakit.org>.

²²¹ *Ibíd.*

formularios²²² no es necesario. Para enviarlos o subirlos al servidor, si es necesario tener conexión a internet.

Pasos para descargar encuesta en celular (se necesita internet la primera vez):

- a) Instalar la aplicación ODK.
- b) Abrir la aplicación ODK Collect en el teléfono
- c) Ir a "Cambiar la configuración"--> Servidor--> URL
- d) Cambiar URL y se coloca el del formulario establecido.
- e) Cambiar nombre de usuario a: encuestadora e introducir contraseña establecida en el servidor.
- f) Cerrar la aplicación y volver a abrirla.
- g) Seleccionar "Obtener formulario en blanco". Aquí la aplicación se conecta con el servidor establecido.
- h) Seleccionar la encuesta y marcar "Obtener seleccionado(s)"
- i) Pulsa "De acuerdo" en la ventana emergente. Vuelve a aparecer el menú principal.

²²² El formulario de encuesta se elabora en XLSForm, una herramienta estándar que simplifica la creación de formularios en Excel.

- j) Ir a "Llenar nuevo formulario", seleccionar la encuesta, y empezar.
- k) Una vez terminada la encuesta, seleccionar "Guardar". En el formulario principal saldrá el número de encuestas finalizadas a la par de "Enviar formulario finalizado"
- l) Una vez hayan terminado todas las encuestas y tengan acceso a internet, marcar "Enviar formulario finalizado" para poder recibir los datos en el servidor.
- m) Proceso terminado
- n) Luego se procesan y descargan los datos para su respectivo análisis.

5.3. Análisis de resultados de la encuesta

5.3.1. Total de personas encuestadas segregadas por institución

Del total encuestas efectuadas, al segregar por Institución, fueron: 46% en ANDA; 54% en el CNR.

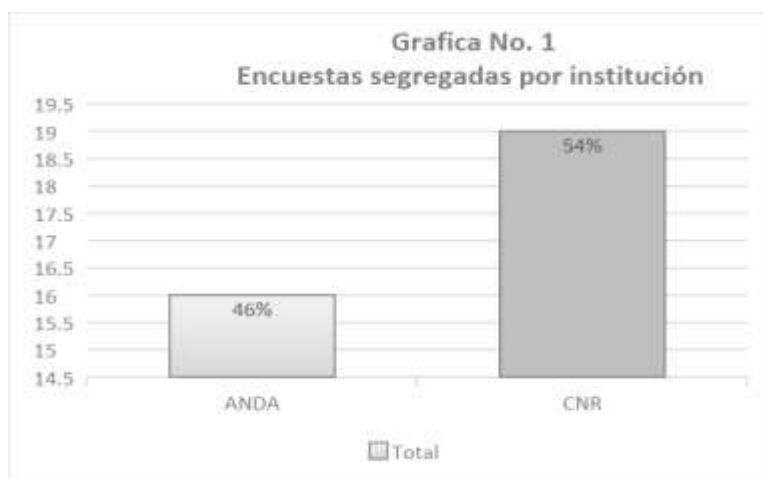
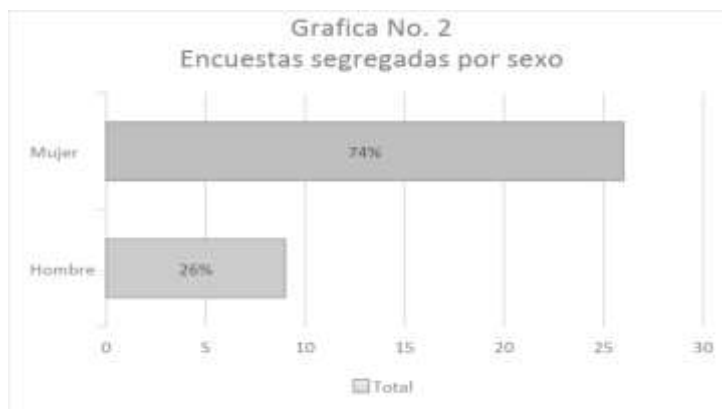


Tabla 1. Total, de encuestas

Lugar de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
ANDA	16	46%
CNR	19	54.0%
Total	35	100.00

5.3.2. Personas encuestadas segregadas por sexo

De las encuestas realizadas el 25.71% fue contestada por hombres y el 74.29% por mujeres. Dato que llama la atención porque al recordar en la PEA a nivel nacional predominan hombres. Además, estas cifras, evidencian que la garantía del cuidado sigue siendo asumida en su mayoría, por las mujeres incluso cuando el cuidado se recibe como prestación laboral.²²³ Es decir, muestran, que el rol de cuidado en la práctica, se delega como responsabilidad femenina.



²²³ En el CNR una persona de las que se encargan de atender y cuidar a la niñez, manifestó, que muchos de los hombres inician llevando a sus hijos e hijas, pero que desisten porque consideran una carga extra tener que pasar dejándoles antes de trabajar e ir a traerlos al terminar su horario laboral.

Tabla 2. Encuestas segregadas por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	9	26%
Mujer	26	74%
Total	35	100%

5.2.3. Edad de personas encuestadas

Al consultar la edad, de las personas encuestadas que hacen uso del beneficio de salas cunas como prestación laboral, se constata que sin importar la edad el cuidado a excepción del rango de 20 a 25 años, predomina sobre las mujeres; así para ejemplo algunos rangos, entre 26 y 30 años de edad, hubo 6 mujeres, frente a 0 hombres. Entre las edades de 31 y 35 fueron 3 hombres y 3 mujeres. Para el rango de 36 a 40 años se encuentran 8 mujeres, versus 3 hombres. En las edades comprendidas de 41 a 45 años, fueron 6 mujeres hacia 1 hombre. Entre 46 y 50 años están 3 mujeres y 1 hombre. Estos datos muestran que en la generación joven o adulta persiste el ideario de cuidado como responsabilidad de mujeres.



Tabla 3. Edad de personas encuestadas

Rangos de edad	Hombre	Mujer	Total
20 a 25 años	1	0	1
26 a 30 años	0	6	6
31 a 35 años	3	3	6
36 a 40 años	3	8	11
41 a 45 años	1	6	7
46 a 50 años	1	3	4
Total	9	26	35

5.3.4. Estado familiar de las personas usuarias

En la pregunta sobre estado familiar de las personas encuestadas en calidad de usuarias en los centros de cuidado, predomina el estado familiar de casada o casado, haciendo un total 80.00%. Con el estado familiar de soltera o soltero son un total de 6 que figura el 17.14%. Si bien, este dato indica, que el modelo de familia nuclear no es absoluto y suficiente para garantizar los cuidados. Es decir; aún donde está presente la mamá y el papá, es necesaria la redistribución de los cuidados entre el Estado y/o la empresa como ente empleador.

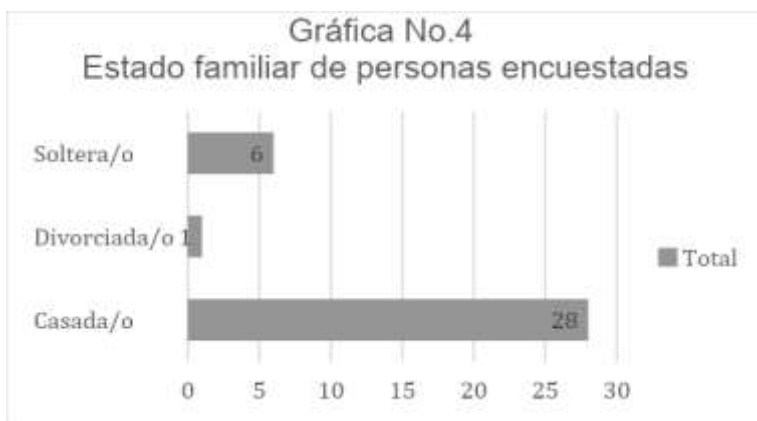
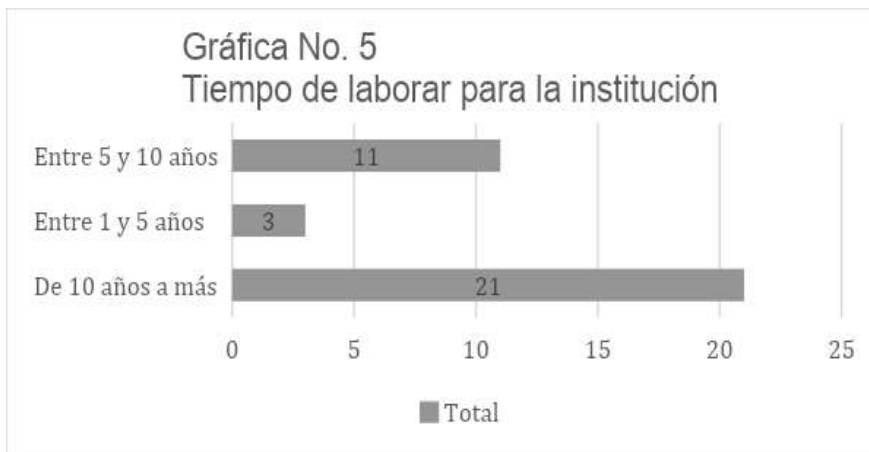


Tabla 4. Estado familiar de personas encuestadas

Estado familiar	Frecuencia	Porcentaje
Casada/o	28	80.00
Divorciada/o	1	2.86
Soltera/o	6	17.14
Total	35	100.00

5.3.5. Tiempo de laborar para la institución

Esta pregunta se realizó, para analizar la relación entre estabilidad laboral y cuidado de la niñez en los centros de trabajo. La tabla cinco refleja, del total de personas encuestadas, el 60.00% tienen entre 10 y más años de estar laborando. El 31 % de las personas encuestadas, están en el rango de 5 a 10 años de laborar; y el rango entre 1 y 5 años de estar laborando representan el 9% del total de personas encuestadas, que reciben cuidados para la niñez como prestación laboral. El resultado, muestra que la estabilidad laboral está relacionada al cuidado para la niñez en los centros de trabajo. No obstante, en la actualidad el mercado de trabajo oferta contratos temporales, por outsourcing, trabajo a domicilio.



Tiempo de laborar para la Institución

Tiempo	Frecuencia	Total
Entre 1 y 5 años	3	9%
Entre 5 y 10 años	11	31%
De 10 años a mas	21	60.00
Total	35	100.00

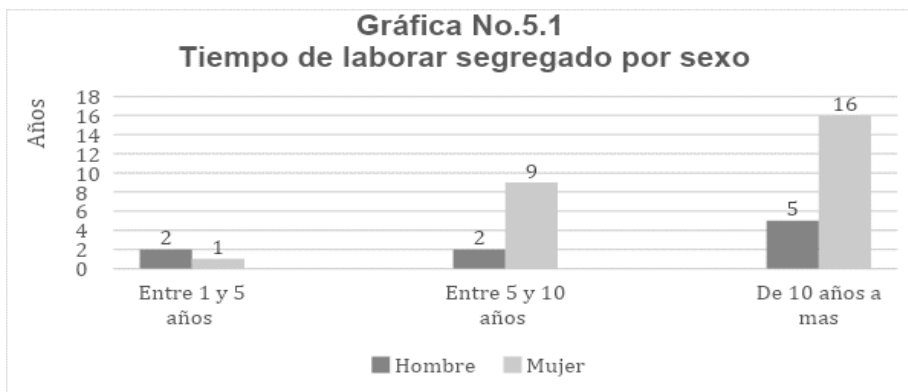


Tabla 5.1 Tiempo de laborar segregado por sexo

Tiempo	Hombre	Mujer	Total
Entre 1 y 5 años	2 22.22	1 3.85	3 9%
Entre 5 y 10 años	2 22.22	9 34.62	11 31%
De 10 años a mas	5 55.56	16 61.64	21 60.00
Total	9 100.00	26 100.00	35 100.00

5.3.6. Plaza en la que se desempeñan las personas usuarias del centro de cuidados

Del total de personas encuestadas, en el CNR el 31% tiene una plaza técnica, mientras que, en ANDA el 17%. En plaza administrativa el 23% labora en ANDA y 9% CNR.

Esta pregunta tiene como objeto profundizar a qué tipo de plazas y funciones les proveen cuidados desde la práctica de empleadores y empleadoras. En la encuesta solo una persona contesto que labora en servicios generales y ninguna que se desempeñe en vigilancia.



Tabla 6. Plaza laboral por institución

Institución donde trabaja	Administrativa	otra	Servicios generales	Técnico	Total
ANDA	8	1	1	6	16
	72.73	16.67	100.00	35.29	45.72
CNR	3	5	0	11	19
	27.27	83.34	0.00	64.71	54.28
Total	11	6	1	17	35
	100.00	100.0	100.00	100.00	100.0
		0			0

En la encuesta también, resultaron 2 personas usuarias del servicio de sala cuna que no laboraban para el centro, pero que recibían el servicio. Un caso por la abuela que reporta como nieto independiente y otro que recibe el beneficio porque su pareja labora.



Tabla 6.1. Plaza en la que se desempeña, en caso haya respondido “otro” a pregunta anterior

Institución donde trabaja	Colaborador/analista	Dr. Odontología	Enfermera	No trabaja	Registra dor/ra	Trabaja fuera	Total
ANDA	0	1	0	0	0	0	1
	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.67
CNR	1	0	1	1	1	1	5
	100.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	83.34

5.3.7. Necesidad que haya centros de cuidado en los lugares de trabajo

Al preguntar si considera como necesario, que haya centros de cuidado, en el lugar de trabajo, 34 personas contestaron que sí, es un derecho. Versus 1 persona de sexo hombre que contestó, que el cuidado es responsabilidad de la familia, no tiene por qué ser una carga para el empleador.



Tabla 7. ¿Considera necesario que el centro de trabajo provea cuidado?

Sexo	El cuidado es responsabilidad de la familia...	Sí, es un derecho	Total
Hombre	1 100.00	8 23.53	9 25.71
Mujer	0 0.00	26 76.47	26 74.29
Total	1 100.00	34 100.00	35 100.00

5.3.8. El centro de trabajo brinda servicio de cuidados

En el resultado de la encuesta el 97% de las personas contestaron que se recibe como prestación laboral, versus 3% persona que contestó que sí, pero es un servicio irregular.²²⁴

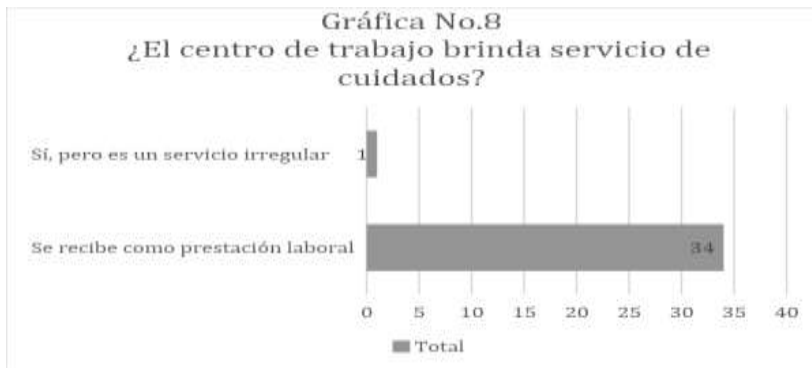


Tabla 8. ¿El centro de trabajo brinda servicio de cuidados?

Servicio de cuidado	Frecuencia	porcentaje
Se recibe como prestación laboral	34	97%
Sí, pero es un servicio irregular	1	3%
Total	35	100.00

²²⁴ Al preguntarle ¿Por qué, considera el servicio irregular? contestó que, debe estar en el lugar de trabajo. Porque ANDA solo un centro tiene, no da cobertura a la demanda. Las personas que laboran en otra sede tienen que viajar extra para dejarlo en el centro.

5.3.9. Considera que tener el servicio de cuidado mejora el desempeño laboral

En esta pregunta el 100% de las mujeres encuestadas, respondió, sí, efectivamente mejora el desempeño laboral. Mientras que de los hombres encuestados solo 7 contestaron, sí efectivamente y 2 consideran que sí, de alguna manera. Eso muestra que algunos hombres dudaron considerar que el cuidado de la niñez en el trabajo sea un factor que mejore el desempeño laboral para ellos e incluso lo ven como sobrecarga a su jornada laboral.

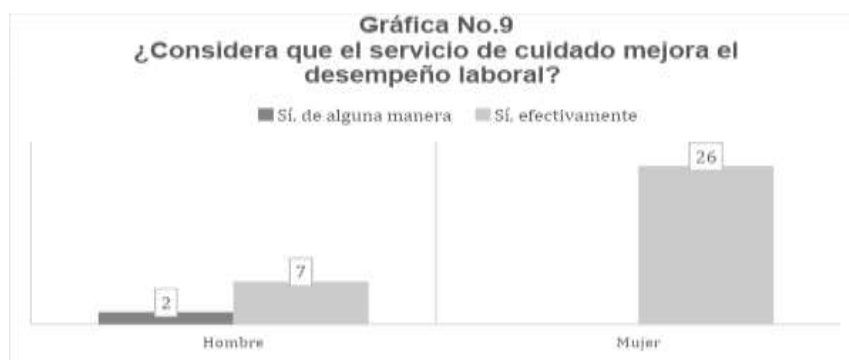


Tabla 9. ¿Considera que el servicio de cuidado mejora el desempeño laboral?

Sexo	Sí, de alguna manera	Sí, efectivamente	Total
Hombre	2 100.00	7 21.21	9 25.71
Mujer	0 0.00	26 78.79	26 74.29
Total	2 100.00	33 100.00	35 100.00

5.3.10. El servicio de cuidado, mejora el vínculo con su hijo o hija

En esta pregunta, el 100.00% de las mujeres encuestadas respondió que tener el servicio de cuidado en el centro laboral mejora el vínculo con el hijo o hija; mientras que de los hombres encuestados 8 contestaron que sí y 1 respondió puede ser. Para las mujeres, que su hijo o hija este con cuidados en el lugar de trabajo lo considera determinante para mejorar el vínculo familiar, mientras que no todos los hombres lo consideran así. No obstante, tanto padres y madres en la hora de almuerzo van traer a su hijo o hija para almorzar juntos.

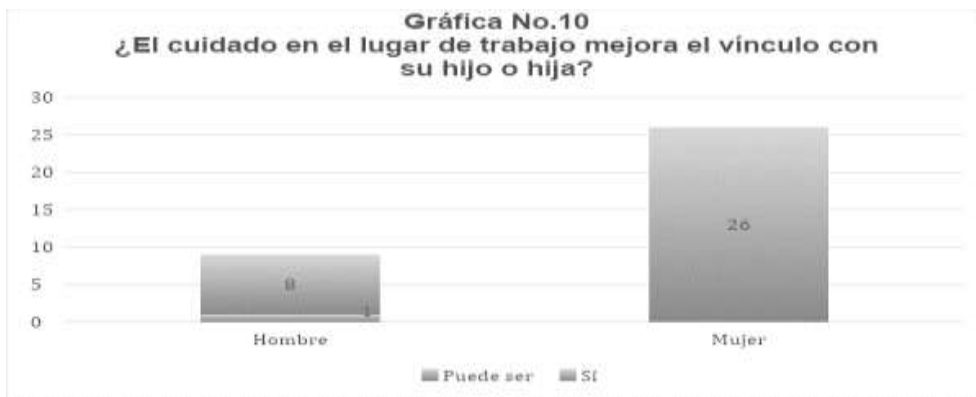


Tabla 10. El cuidado en el lugar de trabajo mejora el vínculo con su hijo o hija

Sexo	Puede ser	Sí	Total
Hombre	1 100.00	8 23.53	9 25.71
Mujer	0 0.00	26 76.47	26 74.29
Total	1 100.00	34 100.00	35 100.00

5.3.11 Edad que considera necesario la cobertura de cuidados

El 3 % de las personas encuestadas, contestó que la cobertura de cuidados como prestación laboral debería ser hasta los 3 años. El 51% considera que debería ser hasta los 6 años. Eso implica que están satisfechos con la cobertura que tienen es sus lugares de trabajo. Mientras que el 45.71% considera que se debería brindar hasta los 8 años.

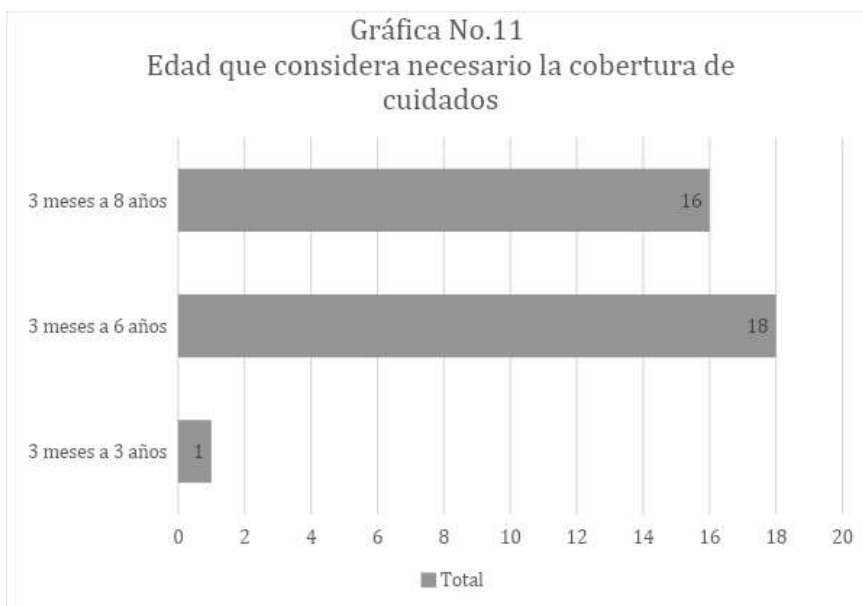


Tabla 11. Edad deseable para cobertura de cuidado en el centro de trabajo

Edad ideal de cobertura	Frecuencia	Porcentaje
3 meses a 3 años	1	3%
3 meses a 6 años	18	51%
3 meses a 8 años	16	46%
Total	35	100.00

Al cruzar la variable sexo en esta respuesta se constata que el 11.11% del total de hombres encuestados contestó, que es ideal la cobertura de cuidados hasta los 3 años. El 44.44% de los hombres encuestados considera rango ideal para cobertura comprendido desde 3 meses a 6 años y el 53.85 % de las mujeres encuestadas también. El 44.44% de los hombres considera como rango ideal de cobertura desde 3 meses hasta 8 años versus 46.15% de las mujeres.

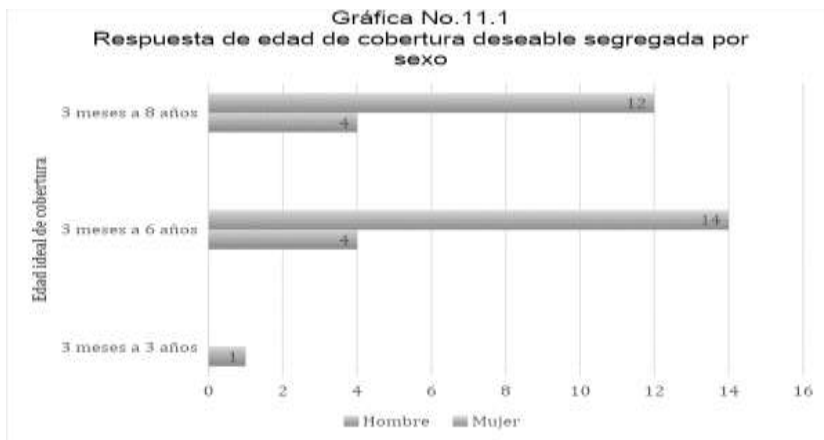


Tabla 11.1 Respuesta segregada por sexo sobre edad de cobertura deseable

Edad ideal de cobertura	Hombre	Mujer	Total
3 meses a 3 años	1 11.11	0 0.00	1 2.86
3 meses a 6 años	4 44.44	14 53.85	18 51.43
3 meses a 8 años	4 44.44	12 46.15	16 45.71
Total	9 100.00	26 100.00	35 100.00

5.3.12. Modalidad del servicio

Al consultar, la modalidad, que se presta el servicio de cuidado, el 100% de las personas contestó que se brinda directamente en el centro laboral. No obstante, que ANDA, en la ciudad de San Salvador tiene tres sedes, pero solo en una, cuenta con centro de cuidado. Eso implica que, quienes laboran en otra sede, es equivalente a tener el servicio en modalidad externa al lugar de trabajo y requiere más tiempo para movilizarse.



Tabla 12. Modalidad del servicio

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Desde el centro se brinda directamente	35	100.00%
Total	35	100.00

5.3.13. Sobre el rango de edad con cobertura en el centro de cuidado

El 2.86% de las personas encuestadas, contestó que tiene cobertura de cuidado para sus hijos e hijas en el rango de 3 meses a 4 años; el 71.43%

manifestó que tiene cobertura en el rango de 3 a 6 años, el 5.71% contestó que el centro le da cobertura de cuidado de 3 meses a 8 años y 20.00% dijo en otro rango. Esta diversidad de respuestas en cuanto al rango debe tener relación que, en ANDA, a opción de los padres o madres pueden inscribir a los niños de entre los 6 y 7 años en el club de tareas.

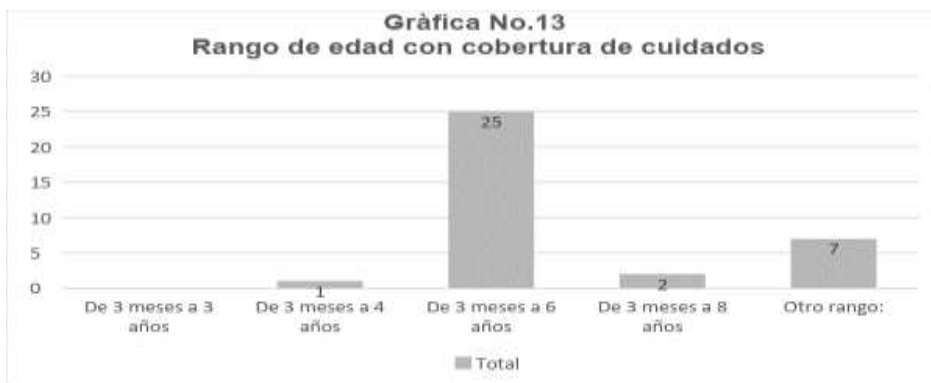


Tabla 13. Rango de edad con cobertura de cuidados

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De 3 meses a 3 años	0	0
De 3 meses a 4 años	1	2.86
De 3 meses a 6 años	25	71.43
De 3 meses a 8 años	2	5.71
Otro rango:	7	20.00
Total	35	100.00

5.3.14. Condiciones para facilitar la lactancia

El 80% contestó que, sí, el centro cuenta lugar acondicionado, horario flexible y otros para amamantar, por lo menos hasta los 6 meses. No obstante, personal de ambos centros manifestó, que no cuentan con lactario, ni con

equipo para resguardo de leche materna. Que, para asegurar la lactancia, las madres cuentan con horario flexible de llegar a amamantar en una hora fraccionada en 2 periodos de media hora, durante la jornada laboral, que incluso niñez de un año y medio, las madres llegan a darle lactancia. El 9% contestó que no, hay condiciones para lactancia, en el centro se alimenta con fórmula u otros alimentos y 11% contestó que no se puede dar lactancia porque el centro de cuidados se encuentra en lugar externo.

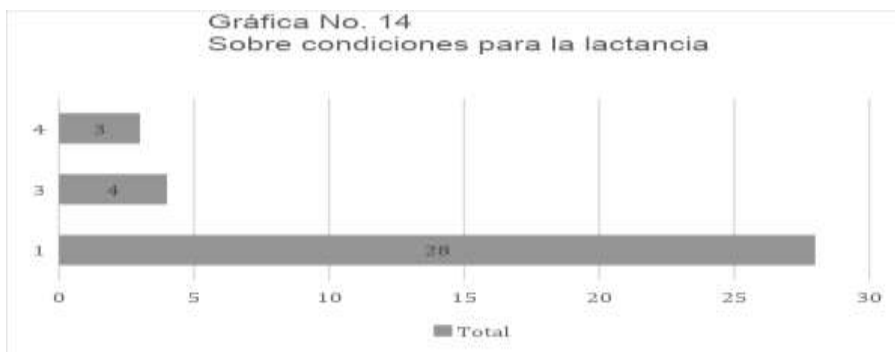


Tabla 14. Sobre condiciones para lactancia materna

Lactancia	Frecuencia	Porcentaje
1. Sí, el centro cuenta con lugar acondicionado, horario flexible y otros para amamantar, por lo menos hasta los 6 meses.	28	80.00
2. Sí, en el centro garantizan conservación e identificación de la leche materna.	4	11%
3. No, en el centro se alimentan con fórmula u otros alimentos.	0	0
4. - No se puede dar lactancia porque el centro de cuidados se encuentra en un lugar externo.	3	9%
Total	35	100.00

5.3.15. Sobre cuidado y atención adecuada a la edad

A la pregunta, ¿Los servicios que oferta el centro de cuidado son adecuados a las edades de la niñez?, se estableció dos opciones de respuesta, 1- Sí, cuenta con personal suficiente y atención especializada para cada edad; 2-No, el servicio es general para todas las edades.

El 100.00 % de personas encuestadas contestó que; sí, cuenta con personal suficiente y atención especializada para cada edad.

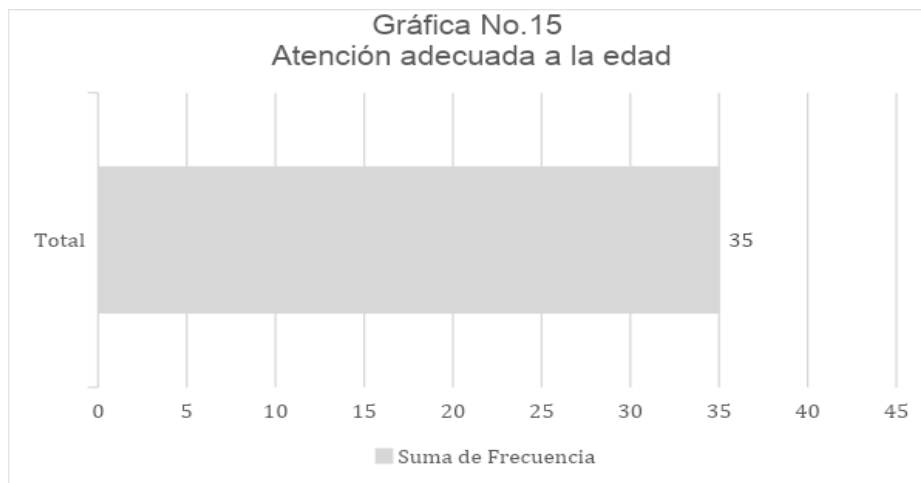


Tabla 15. Cuidado y atención adecuada a la edad

Atención adecuada	Frecuencia	porcentaje
1	35	100.00
2	0	0.00
Total	35	100.00

5.3.16. Cobertura de atención especializada a niñez con discapacidad

El 23% contestó que el centro cuenta con personal y atención a niñez con discapacidad. Al preguntar, manifiestan que no hay personal especializado, pero ya han tenido en el centro niños y niñas con discapacidad.

23% respondió que, el centro de cuidados cuenta con personal y atención a niñez con discapacidad El 34% respondió que el centro no provee atención a niñez con discapacidad. 43% de las personas encuestadas, desconoce si el centro provee atención a niñez con discapacidad.

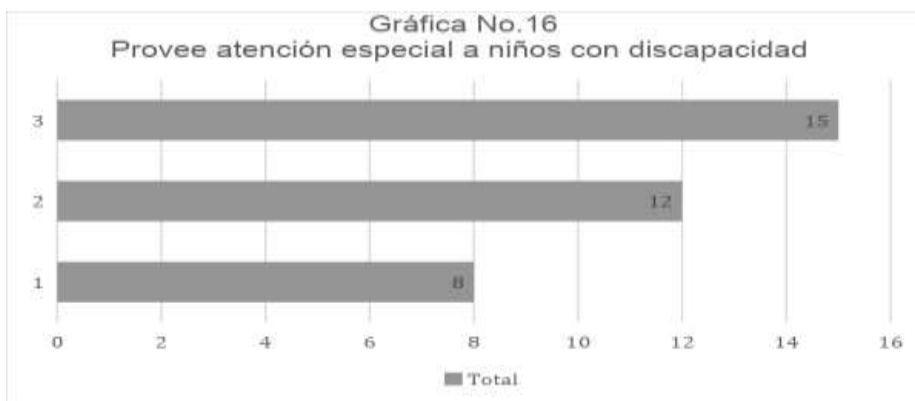


Tabla 16. Proveen atención especial a niños con discapacidad

Atención-discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
1. Sí, el centro de cuidados cuenta con personal y atención a niñez con discapacidad.	8	23%
2. No, el centro de cuidados no proporciona ese servicio.	12	34%
3. Desconoce, si tiene ese servicio	15	43%
4- La ley no lo establece	0.0	0.0
Total	35	100.00

5.3.16.1. Cuenta personal capacitado para atender niñez con discapacidad

Al consultar si el centro de cuidado, cuenta con personal capacitado para atender niñez con discapacidad; las personas encuestadas tenían dos opciones de respuesta, 0-No y 1-para sí. El 22.86% de personas encuestada contestó que, sí. El 77.14% dijo que, no.

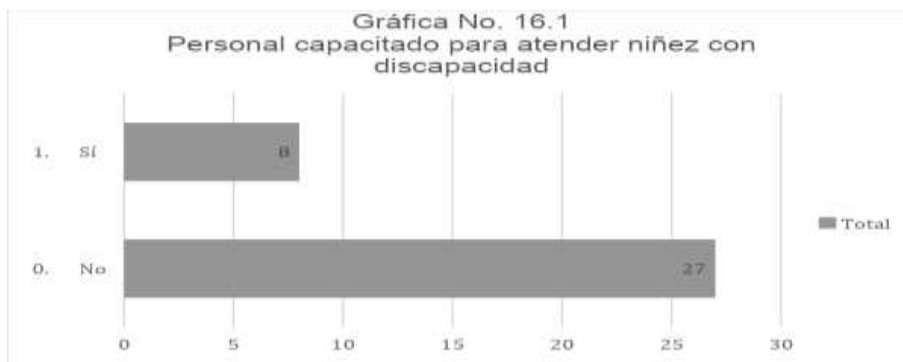


Tabla 16.1 Cuenta con personal capacitado para niñez con discapacidad

Personal capacitado	Frecuencia	Porcentaje
No	27	77.14
Sí	8	22.86
Total	35	100.00

5.3.16.2. Sobre recursos para atender niñez con discapacidad

Al preguntar ¿Cuenta con recursos suficientes para el rubro de niñez con discapacidad? Las opciones de respuesta 0- para no y 1- para sí.

El 8.57% de las personas encuestadas contestó, sí; el 91.43% respondió, no.

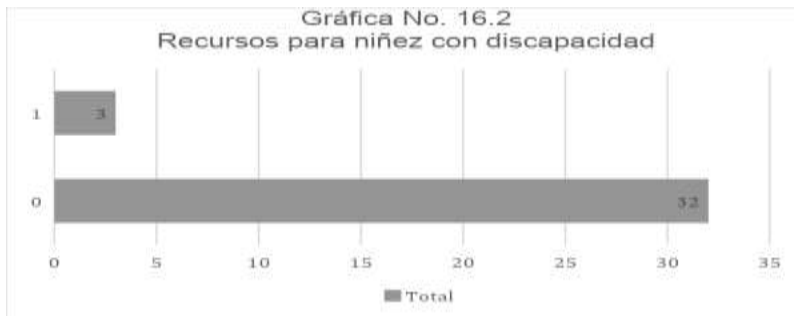


Tabla 16.2 Recursos para niñez con discapacidad

Recursos	Frecuencia	Porcentaje
No	32	91.43
Sí	3	8.57
Total	35	

5.3.16.3. Condiciones para atender niñez con discapacidad

Al consultar si considera que el centro reúne condiciones para atender niñez con discapacidad. El 80.00% que contestó no y 20.00% sí. En realidad, los centros no tienen condiciones. No obstante, en el CDI del Centro Nacional de Registro, ya han tenido niñez con discapacidad.

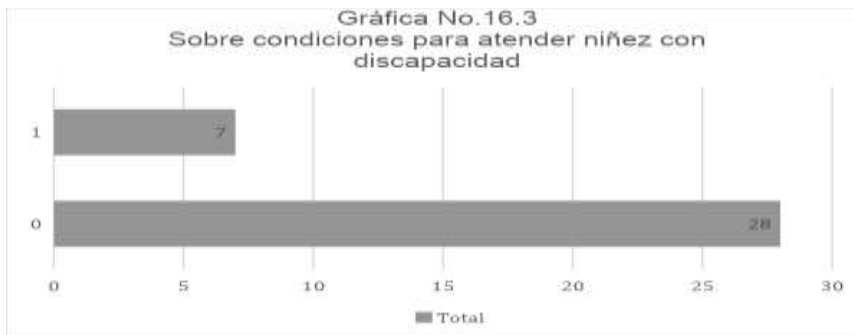


Tabla 16.3. Sobre condiciones para atender niñez con discapacidad

Condiciones	Frecuencia	Porcentaje
No	28	80.00
Sí	7	20.00
Total	35	100.00

5.3.17 Regulación de cuidado para la niñez con discapacidad en los centros de trabajo

A la pregunta, ¿Considera que la ley para la instalación de salas cunas en los centros de trabajo, debe regular el servicio de cuidado para la niñez con discapacidad? El 85.71% de los encuestados, respondió, de acuerdo; el 11.43% contestó, poco de acuerdo y 2.86% en desacuerdo. Eso implica que el 14.00% de usuarios de los centros de cuidado, no están sensibilizados en materia de igualdad para la niñez con discapacidad.



Tabla 17. Regulación salas cunas para niñez con discapacidad

Regulación cunas/discapacidad	s.	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo		30	85.71
En desacuerdo		1	2.86
Poco de acuerdo		4	11.43
Total		35	100.00

CONCLUSIONES

En el inicio de esta investigación se trazó como objetivo, contribuir desde la academia, al debate sobre corresponsabilidad social en los cuidados con énfasis en protección de hijos e hijas del personal empleado en los centros de trabajo; y realizar recomendaciones para en el diseño de políticas públicas para eliminar la brecha entre la vida laboral y familiar. En efecto, en El Salvador, los estudios sobre el tema de protección de la infancia como previsión social para las personas trabajadoras son incipientes. Además, para garantía de este derecho se insta que las políticas y acciones en materia de cuidado deben ser inclusivas, es decir con servicios adecuados para la niñez con discapacidad; universales que incluyan a la niñez en el sector de trabajo informal; progresivas adecuado al desarrollo y complementario ajustando los servicios al horario laboral además de ampliar la cobertura más allá de tres años.

Asimismo, esta investigación plantea como hipótesis general que, el Estado salvadoreño tiene corresponsabilidad en los cuidados para garantizar el derecho al empleo a personas con responsabilidades familiares. De ahí, al estudiar y analizar la legislación nacional e Internacional se concluye que existe mandato legal para implementar políticas que permitan equilibrar la brecha de género, y un amplio ordenamiento jurídico en materia de protección de la niñez en los centros laborales. No obstante, en la actualidad la mayoría de los entes obligados no asumen el deber hacer. Porque la naturalización de los cuidados como propios de las mujeres ha contribuido a que, se siga sin reconocer que hay un problema sin resolver. Históricamente, las políticas de cuidados implementadas en materia de derechos laborales han venido reforzando la idea que el cuidado de la niñez es tarea de mujeres.

En particular, hasta el último quinquenio se han desarrollado la ley de Lactancia materna, algunas reformas en materia de licencias sobre la base de corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres y reciente en mayo 2018 se aprobó la ley de salas cunas, que entrará en vigencia hasta 2020. Postergar su entrada en vigencia, existiendo el mandato constitucional con más de 35 años.

Demuestra la resistencia en transformar el ideario colectivo sobre la organización del cuidado como responsabilidad compartida que se debe reorganizar y asumir además de las mujeres, los hombres, el Estado y la empresa. Por tanto, el cuidado de la infancia en los centros de trabajo debe ser punto de agenda de la política pública, para mediar en el desbalance existente en contra del trabajo la mujer, garantizar el avance en la equidad e igualdad de género y proveer protección de la infancia desde el principio de corresponsabilidad en los cuidados entre familia,

La Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de trabajadores obliga al Estado, autónomas, municipios y empresa privada. No obstante, queda lejos de resolver el problema de corresponsabilidad en los cuidados; porque no es inclusiva y violenta el derecho de igualdad, por varios aspectos: a) Omite la regulación para protección y cuidado de la niñez con discapacidad, b) Mandata cobertura reducida en cuanto a la edad. Dejar cobertura hasta 3 años, no se ajusta a la demanda de cuidado de la niñez de las personas trabajadoras, c) Filtra la obligación de proveer cuidados en los centros de trabajo en cuanto al número de empleados y empleadas.

En esa línea, deja desprotegida a la niñez y personal empleado en empresas con un número menor en planilla, porque se reduce a regular para empresas con al menos un total de 100 empleados o empleadas, d) No considera las

diferentes expresiones de relaciones empleado trabajador, Incluso debe ajustarse y regular quien va a proveer cuidados según el tipo de contratos que hoy en día oferta el mercado laboral, como contrato por consultoría, trabajadores y trabajadoras a domicilio, contratos por outsourcing e incluso trabajadoras o trabajadores en el sector informal.

RECOMENDACIONES

A la Universidad de El Salvador, como entidad académica a la vanguardia de las transformaciones sociales, promover acciones enfocadas a la gestión del conocimiento e investigaciones sobre corresponsabilidad de cuidado, evidenciar buenas prácticas y sustentar que las desigualdades de género son un problema latente en pleno siglo XXI. En materia de corresponsabilidad de los cuidados, además de aprobar leyes el reto es transformar patrones culturales y desde estudios con alto compromiso académico se pueden dar significativos aportes para mejorar las condiciones sociales.

El Estado, debe reconocer que prevalecen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Es indispensable que desde la agenda pública se asuma e intervenga en el vínculo que existe entre los cuidados, la justicia social, el trabajo y la familia. Se debe reconocer el aporte de los cuidados a la economía formal, y trascender del texto a la vida tanto de cuidadores, cuidadoras y la infancia. Incorporando políticas públicas, enfocadas a reorganizar a la sociedad y los cuidados bajo el principio de corresponsabilidad, donde participen la empresa, las autónomas y el Estado.

Al Ministerio de trabajo como ente rector, posicionarse con más protagonismo en su rol de controlar, investigar y determinar las responsabilidades administrativas y de otra índole derivadas de la violación a los derechos laborales en relación a la protección de hijos, hijas de empleados. Mediante optimo desempeño al mandato constitucional en el Ar. 44 Inc.2º. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas

pertinentes. Así, identificar, señalar y sancionar prácticas de incumplimiento de las leyes laborales en materia de corresponsabilidad de cuidados.

Al Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (CONNA), y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia (ISNA) asegurar que en la legislación y en la práctica, se ajuste el cumplimiento de las leyes, garantizando y velando por la estricta protección en los lugares de cuidado y resguardo de la niñez de las personas empleadas.

La Asamblea Legislativa, debe revisar la legislación en materia de previsión y asegurar leyes libres de prejuicios y sesgos de género, que garanticen que toda mujer que goza de la licencia de maternidad, no tenga menoscabo de los derechos laborales. Es imperativo derogar el Inciso último del art. 309 del código de trabajo y regular como obligación patronal reportar la cuota de previsión social durante los 4 meses de licencia.

Una legislación en miras de garantizar la protección de la infancia y el acceso y permanencia en el empleo a mujeres y hombres, debe garantizar los cuidados durante la jornada completa desde los cuatro meses luego de la licencia por maternidad a cuatro años, la edad que entran al sistema educativo por cuatro horas. Además, garantizar este servicio de manera parcial y progresiva por las cuatro horas restantes que la persona trabajadora tiene en relación a la jornada laboral de 8 horas. Asimismo, de flexibilizar, para el caso de horas extras, y crear licencias amplias que involucren a padres también. Bajo el principio de igualdad, el derecho de protección a la niñez en los centros de trabajo, debe garantizarse a toda persona que labora independiente si es en el sector formal e informal y número de planilla. Para el caso de empresas con un número pequeño de empleados y que represente un “costo innecesario” en el mantenimiento de personal para el cuidado, debe de

facilitarse mecanismos en los cuales las empresas o instituciones públicas puedan ofertar servicios comunes o asumir el pago de los cuidados mediante transferencia en dinero el costo de cuidados. En ese sentido se debe reformar la ley de salas cunas para que garantice como cobertura universal a hijos, hijas de las personas trabajadoras y no solo para empresas relativamente grandes.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Barrig, Maruja et al, *Las apuestas inconclusas. El Movimiento de Mujeres y la IV Conferencia Mundial de la Mujer*, Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Lima, 2000.

Bel Bravo, María Antonia. *La Mujer en la historia*, Ediciones Encuentro, Madrid España, 1998.

Brioso Jiménez, Ana et al, *Perspectivas de Género como pieza fundamental en Trabajo Social*, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España, 2012.

Calderón Magaña, Coral *Redistribuir el Cuidado, el Desafío de las Políticas*. Naciones Unidas, Santiago Chile, 2013.

Carrasco, Cristina *La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?*, CLACSO Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Veraz Comunicação, Porto Alegre, Brasil, 2013.

Cortez de Alvarenga, Alba Evelyn *Hacia la participación política de las mujeres en El Salvador. Lecciones de una década y estrategias para el futuro*, Asociación de Parlamentarias y Exparlamentarias Salvadoreñas ASPARLEXSAL, El Salvador, 2011.

de la Cueva, Mario *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales*, Porrúa, Argentina, 2005.

Debeljuh, Patricia *Hacia el balance de vida, trabajo y familia: la experiencia en y desde El Salvador*, Baur, Ciudad Buenos Aires, 2016.

Di Marco, Graciela et al., *Políticas públicas familiares y de género en un contexto de cambios 2000-2013*, CLACSO, Ciudad Buenos Aires, 2015.

Esquivel, Valeria *El cuidado, De concepto Analítico a agenda Política*, Nueva sociedad, Buenos Aires, Argentina, 2015.

Ezquerria, Sandra *Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real*. Investigaciones Feministas, Universidad Complutense de Madrid 2011.

Ferrer Valero, Sandra *Breve historia de la Mujer*, editorial Nowtilus, S.L Madrid 2001.

Fischer, Helen *El Primer Sexo, las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*, Editorial Nación, Madrid, 2000.

Gallardo, Ricardo *Pláticas sobre Derecho al trabajo*, Talleres Tipográficos Funes San Salvador, El Salvador 1947.

Hein, Catherine y Naomi Cassirer, *Soluciones para el Cuidado Infantil en el lugar de trabajo*, colección informe n° 85, Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo España, 2010.

Humeres Magnan, Héctor y Noguera, *Derecho del trabajo y de la seguridad Social*, Editorial jurídica de Chile, Chile, 1992.

Kjersti, Ericsson *Hermanas Compañeras*, Editorial Panajachel, Guatemala, 2001.

Lagarde, Marcela *Mujeres cuidadoras: entre la obligación y la satisfacción*, Porrúa, Ciudad de México, 2003.

Lamas, Marta et al, *El Descuido de los Cuidados*, Consejo Económico y Social de México, Ciudad de México, 2016.

Landa Ugarte, Ana y Marta Terán, *Conciliación con corresponsabilidad social en El Salvador. Reflexiones y aportes para la construcción de una agenda nacional de cuidados*, Editorial Larraitz Lexartza OIT-PNUD, San José Costa Rica, 2014.

León, T. Magdalena, *Mujeres y trabajo: cambios impostergables* Editor Veraz Comunicação, Porto Alegre, Brasil, 2003.

López Montano, Cecilia *América Latina un Debate Pendiente, Aportes a la Economía y la Política con una visión de Género*, Editorial Unidad, Uruguay, 2016.

Martínez Franzoni, Juliana *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*, CLACSO, Buenos Aires, 2008.

Martínez Franzoni, Juliana, *Domesticar la incertidumbre en América Latina: mercado laboral, política social y familias*, UCR, San José, 2008.

Napoli, Rodolfo A, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sociedad Anónima Editora La ley, Buenos Aires 1969.

Navas, María Candelaria *Sufragismo y Feminismo, Visibilizando el Protagonismo de las Mujeres Salvadoreñas*, Editorial Universitaria, Universidad de El Salvador; 2012.

Palacios, Alfredo L. *La defensa del valor humano, legislación social de Argentina*, Editorial Claridad, Buenos Aires Argentina, 1939.

Pérez Frago, Lucía Análisis de la Política Fiscal desde la perspectiva de la Economía Feminista, Ponencia, presentada en el Diplomado Justicia Fiscal, San Salvador, 2018.

Pérez Garzón, Juan Sisinio *Historia del Feminismo*, Editorial La Catarata, Fuencarral, Madrid, España 2011.

Provoste Fernández, Patricia *Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas*, n° 120, CEPAL Serie Mujer y Desarrollo, Santiago, 2012.

Taylor, Santiago R. Bogdan, *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*, Edit. Paidós Ibérica, España 1998.

Zamora, Alcalá et al., *Tratado de política laboral y social*, Heliasta, S.R.L, Buenos Aires Argentina. 1972.

Zorrilla Arena, Santiago y Miguel Torres Xammar, *Guía para elaborar la tesis*, Porrúa, México, 2000.

TESIS

Chávez, Carlos y Eugenio Grande, “La Instalación de Salas Cunas y Guarderías Infantiles, en los Centros de Trabajo como factores que intervienen en el rendimiento del trabajador, la productividad de la empresa y el desarrollo integral de los hijos de los trabajadores”, Tesis pre grado en ciencias jurídicas, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y ciencias sociales, San Salvador, 1995.

Flores Ángeles, Roberta Liliana “*Experiencias y tensiones de madres y trabajadoras feministas frente al cuidado infantil*”, Tesis Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Argentina Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas, Maestría en Género, Sociedad y Políticas, 2014.

Lozano, María del Río “*Desigualdad de Género en el Cuidado Informal y su Impacto en la Salud*”, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, Facultad de Ciencias políticas y Sociología, Departamento de Sociología, Programa de Doctorado Análisis de la Sociedad Contemporáneas, ed. Universidad de Granada, 2010.

LEYES

Asueto especial por paternidad, Código de trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013).

Código de Familia, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1994)

Código de trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

Constitución de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

Convención para la eliminación de todas formas de discriminación contra las mujeres (cedaw) Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada 18 de diciembre de 1979, entró en vigor 3 de septiembre de 1981.

Convención sobre la discriminación *empleo y ocupación*, 1958 (núm. 111) Adopción en Ginebra, 42º Reunión CIT (25 junio 1958), entrada en vigor: 15 de junio 1995.

Convención sobre los derechos del niño, Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989 Entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990, de conformidad con el artículo 49. Ratificada en El Salvador D L, No.487.

Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm.003) OIT, Adopción: Washington, 1ª reunión CIT 29 noviembre 1919, Entrada en vigor: 13 junio 1921.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (núm. 156), Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981), Entró en vigor: 11 agosto 1983. Ratificada en El Salvador 12 octubre 2000. Ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo nº 29, de 15-VI-2000, publicado en el Diario Oficial nº 135, tomo 348, de 19-IX-2000.

Declaración Universal De Derechos Humanos, Asamblea General en su resolución 217 A (III), adoptada y proclamada el 10 de diciembre de 1948.

Declárase el 17 de junio de cada año, "día del padre", (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012).

Decreto Día de la madre, asueto nacional, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2016).

Ley de asuetos vacaciones y licencia de los empleados públicos, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1940).

Ley de promoción, protección y apoyo a la lactancia materna (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador 2013).

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2009).

Ley de servicio civil, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1961).

Ley del seguro social (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2012)

Ley especial para la regulación e instalación de salas cunas para los hijos de los trabajadores, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2018).

Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

Reforma a la ley del servicio civil, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2018).

Reforma al Código de Trabajo, referido al descanso por maternidad, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2015).

Reformase El Código de Trabajo, Art.29, Asueto por Paternidad, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013).

JURISPRUDENCIA

Sala de lo Constitucional, *sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 8-2015/16-2015/89-2016*, El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017.

Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 8-2015/16-2015/89-2016*, El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017.

Sala de lo Constitucional, *sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia: 439-2015*, El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017.

INSTITUCIONAL

CEPAL, *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas, 2015.

CEPAL, *Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, 2007.

CEPAL, *Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santo Domingo, 2013.

CEPAL, *Informe de la Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Consenso de México, D.F. México, D.F., 2004.

CEPAL, *Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Brasilia, 2010.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *consulta de opinión sobre las políticas de cuidado de personas dependientes en américa latina: Niñas y niños, personas ancianas, personas con discapacidad y personas con enfermedades crónicas*, CEPAL, México, 2012.

Ministerio de Economía Dirección General de Estadística y Censos, *Encuesta de Hogares de Dirección General de Estadística y Censos DIGESTYC Propósitos Múltiples 2017*, Dirección General de Estadística y Censos DIGESTYC, Delgado, 2018.

Ministerio de Economía Dirección General de Estadística y Censos, *Encuesta de Uso del Tiempo*, DIGESTYC como un módulo de la EHPM, El Salvador, 2010.

Ministerio de Hacienda, *Contrato Colectivo N°57/2016*, Unidad de acceso a la Información Pública, San Salvador, 2016.

Ministerio de Hacienda, *Resolución 129/2017*, Unidad de acceso a la Información Pública, San salvador 22-12-2017.

Naciones Unidas, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing*, ONU MUJERES, Nueva York, 2015.

Naciones Unidas, *Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo* El Cairo, septiembre de 1994, ONU, Nueva York, 1995.

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, *El Salvador, entre la Institucionalización y la Práctica Misógina*, OMSPEL, El Salvador, Centro América, 2011.

Organización Internacional del Trabajo, *Kit de Recursos de protección de la maternidad, del anhelo a la realidad para todos*. Editorial GG, Ginebra, 2012.

Subdirección de Administración División de Bienestar Policial Unidad de Planificación Institucional. *Instructivo para la Conciliación de Responsabilidades Laborales y Familiares del personal de la policía nacional civil*, Instructivo No. I-0009-07-2015, San Salvador, marzo de 2015.

Unidad de Acceso a la Información Pública, *IP-094-14-2018, 31-07-2018*. Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados, San Salvador, 2018.

Unidad de Acceso a la Información Pública, *Resolución CNR-2017-0177*, Centro Nacional de Registro, San Salvador, 2017.

Unidad de Acceso a la Información Pública, *Resolución UAIP/2783/RR/65/2018* Órgano Judicial, El Salvador, 2018.

REVISTA

Álvarez Escobar, Iliana “Reconocimiento de los cuidados en El Salvador Avances y tareas pendientes”. *Revista Análisis* No. 13/2018, (2018).

Fundación Friedrich Ebert Stiftung, “La economía invisible Feminismo, Cuidados y Poder” *Revista la Nueva Sociedad No 256*, (2015): 32.

Flores Ángeles, Roberta Liliana y Olivia Tena Guerrero, “Materialismo y discursos feministas latinoamericanos sobre el trabajo de cuidados: un tejido en tensión”, *Revista de Ciencias Sociales, núm. 50, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Quito*, (2014).

Rodríguez Enríquez, Corina “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina”, *Revista, Perspectivas de política Públicas Vol. 4 No. 8*, (2015).

Serret, Estela y Jessica Méndez Mercado, “Sexo Género y Feminismo”, *Revista, Colección Equidad de Género y Democracia, Vol. 1. Distrito Federal México* (2011).

Sosa, Ruth “Políticas de conciliación entre familia y trabajo en Argentina. A propósito de las representaciones sociales de la(s) masculinidad(es), Perspectivas de política Públicas”, *Revista, Vol. 4 No. 8*, (2015).

DICCIONARIO

Cabanellas de las Cuevas, Guillermo *Compendio de Derecho Laboral*. Actualizada por José N Gómez Escalante. Editorial Heliastás, Buenos Aires Argentina, 1992.

Ossorio, Manuel *Diccionario de ciencias Jurídicas políticas y sociales*, Editorial Obra Grande, Montevideo, 1986.

SITIOS WEB

CEPAL, *Octava Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago 1997. <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/4967/ddr8e.pdf>.

Kit de datos abiertos *El estándar para la recolección de datos móviles*. (Miami, 2018). <https://opendatakit.org>