**Debido a Covid 19, prorrogan entrada en vigencia de Ley de Salas Cunas**

Hasta enero 2021, entrará en vigencia la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores, luego que la Asamblea Legislativa aprobará una disposición transitoria en junio 2020, debido a la pandemia sanitaria[[1]](#footnote-1).

Esta ley regula las condiciones para implementar los servicios de salas cunas y lugares de custodia para hijas e hijos de las personas trabajadoras, ya sea en el lugar de trabajo o en un lugar anexo e independiente, determinados por el patrono de cada empresa.

Se aplicará al sector público y la empresa privada, instituciones oficiales autónomas, y las municipalidades. Ninguna institución incluyendo el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, podrán alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir las disposiciones establecidas en esta Ley, establece el documento aprobado en 2018 y que entraría en vigencia en 2020.

Una vez entre en vigencia la Ley, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe visitar las empresas e instituciones públicas llamadas a crear guarderías o centros de cuidado para la niñez, para verificar que se estén tomando las medidas necesarias para cumplir con la Ley. Asimismo, una vez implementada la Ley, la CEPAL recomienda ampliar la edad máxima para la aceptación de niños y niñas en centros de cuidado, que por el momento es de tres años.

De acuerdo al texto de la ley, el cumplimiento puede darse haciendo uso de una o varias de las siguientes modalidades en el art.6:

Los costos en que estos centros incurran exclusivamente en concepto de cuido y supervisión de la niñez, serán pagados directamente por la patronal a las salas cunas y lugar de custodia que le preste el servicio. Es de exclusiva responsabilidad de la patronal definir la o las modalidades por medio de las cuales dará cumplimiento a la Ley, la persona trabajadora debe acogerse a la modalidad implementada por la patronal.

La Ley comprende incentivos fiscales para su cumplimiento, ya que el Art. 12, indica 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”[[2]](#footnote-2).

ORMUSA, como parte de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), ha realizado esfuerzos desde hace varios años para visibilizar el aporte de las mujeres a las tareas de cuidado y gestión del hogar, ya que tanto padres y madres deben contar con servicios sociales de apoyo que les permita combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública. Asimismo, la CEDM y el Grupo de las Américas copatrocinaron un conversatorio con marcas internacionales, manufactureras y proveedoras sobre las implicaciones de la ley para el sector empleador y trabajador[[3]](#footnote-3).

**Situación del trabajo del hogar y de cuidados no remunerados en El Salvador**

Estudios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), reiteran que es indispensable visibilizar los aportes del trabajo productivo no remunerado a la economía salvadoreña, ya que es un indicador clave dentro del trabajo realizado por las mujeres y para la igualdad de género.

Además de reconocer el aporte de las mujeres mediante el trabajo de cuidado y del hogar, El Salvador debe implementar medidas como:[[4]](#footnote-4).

En El Salvador y otros países de la región, las mujeres destinan más tiempo que los hombres al trabajo del hogar y de cuidados no remunerado. Esta sobrecarga de trabajo no remunerado que asumen las mujeres, afecta a su autonomía económica, al limitar su participación en el empleo, reduce sus posibilidades de generar ingresos propios y restringe su acceso a la seguridad social[[5]](#footnote-5).

En el año 2019, el 16.4% de las adolescentes y jóvenes de 16 a 18 años, edad oficial para cursar bachillerato que no asistió a ningún nivel educativo en ese año, argumentaron que fue por causa del trabajo del hogar y cuidado; mientras que esta misma justificación en hombres solo representó el 0.3% (EHPM, 2019).

Estimaciones de la CEPAL, indican que en 2017, las mujeres dedicaban el 20.2% de tiempo a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, mientras que los hombres dedicaban solo el 7.7%[[6]](#footnote-6).

**Desigualdades de género derivadas de la asignación exclusiva del trabajo reproductivo a las mujeres**

El trabajo no remunerado ocasiona implicaciones negativas para las mujeres, entre ellas:[[7]](#footnote-7)

El acceso a la educación también es impactado por el trabajo del hogar y de cuidados no remunerados, ya que según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2019, el 16.4% de las adolescentes y jóvenes de 16 a 18 años, edad oficial para cursar bachillerato que no asistió a ningún nivel educativo en ese año, argumentaron que fue por causa del trabajo del hogar y cuidado; mientras que esta misma justificación en hombres solo representó el 0.3%.[[8]](#footnote-8)

Según la misma Encuesta, el 68.3% de las mujeres económicamente inactivas no buscan empleo por realizar trabajo de cuidado, mientras que solo el 2.2% de hombres económicamente inactivos, no buscan un empleo por esta misma razón. A pesar de los esfuerzos por la equiparación de oportunidades, estos porcentajes no han variado significativamente en los últimos años.

Fuente: Gráfico elaboración propia de ORMUSA con datos de EHPM 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

Las actividades de cuidado de la niñez, personas adultas y personas enfermas, preparación de alimentos, mantenimiento y administración del hogar que realizan mayoritariamente las mujeres, son acciones importantes para la reproducción de la sociedad, la producción de bienes y servicios y el bienestar de las familias.

La asignación de las actividades domésticas y otras actividades no remuneradas han recaído históricamente en las mujeres, como resultado de la división sexual del trabajo, es decir la asignación diferenciada de tareas con base al sexo de las personas.

Pese a la importancia de cuantificar y valorar el tiempo empleado en el trabajo de cuidados, en El Salvador, “son limitadas las estimaciones sobre el tiempo que los hombres y las mujeres invierten en actividades del cuidado y del hogar a lo largo del ciclo de vida, así como sobre el consumo de dicho trabajo no remunerado".[[9]](#footnote-9)

Estas actividades son desempeñadas mayoritariamente por las mujeres, con algunas variantes a lo largo del ciclo de vida, debido a que el cuidado de niñez se concentra principalmente en mujeres jóvenes (de entre 15 y 35 años), mientras que el cuidado de personas mayores es realizado sobre todo por mujeres de edad más avanzada.[[10]](#footnote-10)

**Horas promedio dedicadas al trabajo no remunerado del hogar por sexo en El Salvador 2017**

Fuente: Gráfico de elaboración propia de ORMUSA con datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, El Salvador 2017. Recuperado en <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/index.aspx>

El Banco Central de Reserva de El Salvador (BCR), indica que el trabajo del hogar no remunerado es una de las dimensiones menos reconocidas de la contribución de las mujeres al desarrollo, a la supervivencia económica de los hogares y disponibilidad de bienes y servicios de la economía nacional en beneficio de las personas. El trabajo no remunerado es aquel que se realiza sin recibir una compensación monetaria, ni de cualquier otro tipo; satisface necesidades que permiten la reproducción social, aumenta y posee cuatro modalidades: El trabajo de subsistencia, el trabajo del hogar, el trabajo de cuidado familiares y el trabajo voluntario o al servicio de la comunidad.

1. <https://www.asamblea.gob.sv/node/10325> [↑](#footnote-ref-1)
2. Consultar documento en el siguiente link (se agregará archivo que se adjunta en este mensaje, una vez este colocado en el observatorio económico laboral) [↑](#footnote-ref-2)
3. Analisis\_legal\_nueva\_ley\_especial\_sobre\_el\_cuidado\_infantil\_abril\_2019.pdf se agregará archivo que se adjunta en este mensaje, una vez este colocado en el observatorio económico laboral) [↑](#footnote-ref-3)
4. CEPAL, Notas de población no.109. Recuperado en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45079/1/S1900612_Pena.pdf> [↑](#footnote-ref-4)
5. Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe, CEPAL <https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019-10_repositorio_uso_del_tiempo_esp.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
6. Idem [↑](#footnote-ref-6)
7. Aporte de las mujeres a la economía desde las Políticas públicas, del cuidado, la corresponsabilidad y las cuentas satélites, BCR 2017 <https://www.bcr.gob.sv/bcrsite/uploaded/content/category/1272775791.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
8. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2019. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/novedades/avisos/965-ya-se-encuentra-disponible-la-encuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-2019.html> [↑](#footnote-ref-8)
9. CEPAL, 2019. n. Recuperado en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45079/1/S1900612_Pena.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
10. Cepal, 2019. Notas de población no.109. Recuperado en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45079/1/S1900612_Pena.pdf> [↑](#footnote-ref-10)