

BUSCANDO SOLUCIONES A LAS NECESIDADES DE CUIDADO INFANTIL DE LAS TRABAJADORAS(ES) DE LA MAQUILA EN EL SALVADOR



CONCERTACIÓN POR UN TRABAJO DIGNO PARA LAS MUJERES (CEDM) | RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA (RSM)

Mayo 2018

INTRODUCCIÓN

En los últimos tres años, la Concertación por un Trabajo Digno para las Mujeres (CEDM), una coalición de organizaciones de mujeres y sindicales, ha desempeñado un rol de liderazgo en la promoción de cuidado infantil de calidad, accesible y regulado para las mujeres trabajadoras de El Salvador.

Como parte de este trabajo, y en colaboración con el Grupo de las Américas, entre marzo y mayo de 2017, la CEDM llevó a cabo una investigación de evaluación de necesidades para documentar cómo las trabajadoras(es) del sector de confecciones resuelven sus necesidades de cuidado infantil, cuánto pagan por el cuidado infantil, y cómo evalúan las ventajas y desventajas de las diferentes opciones de cuidado infantil. En total, casi 600 trabajadoras(es) fueron consultadas como parte del estudio. Los hallazgos preliminares fueron presentados a las organizaciones miembros de la CEDM, el Grupo de las Américas y representantes de 10 fábricas proveedoras a fines de agosto de 2017.

Este documento ofrece un breve resumen de la investigación realizada y los hallazgos clave; se basa en la presentación de agosto y en las discusiones resultantes, así como un análisis de la RSM de los datos originales de la investigación y entrevistas de seguimiento con el equipo investigador de la CEDM.

CONTENIDO

- 3** [EL CONTEXTO](#)
- 5** [EVALUACIÓN DE NECESIDADES DE CUIDADO INFANTIL](#)
- 11** [CONCLUSIONES](#)
- 12** [RECOMENDACIONES A EMPRESAS Y MARCAS](#)

Agradecimientos

CEDM y RSM agradecen a todas las trabajadoras(es) y personal de la dirección quienes fueron entrevistadas(os) y en particular, las seis fábricas que colaboraron con la realización de entrevistas en el lugar de trabajo.

También, quisiéramos agradecer al Grupo de las Américas (AG), un foro multi interés en el que participan marcas internacionales de indumentaria y manufactureras, la Asociación Trabajo Justo (FLA) y organizaciones laborales. Las marcas involucradas en esta iniciativa fueron adidas, Dallas Cowboys Merchandising, Hanesbrands, Mountain Equipment Co-op, New Balance, Nike, Under Armour, y VF Corporation. El Comité de Centro América del AG participó activamente en el desarrollo de la metodología de investigación y la revisión de herramientas de investigación. Marcas en el comité y la FLA también facilitaban la comunicación con las fábricas que participaron en las entrevistas. A finales de agosto, 2017, el AG facilitó una sesión de retroalimentación donde presentaba los resultados preliminares y en la cual participaron diez fábricas.

Créditos

Coordinadores de Investigación: Roberto Zaldaña, CEDM; y Sergio Chavez, Equipo de Investigaciones Laborales (EIL)

Equipo de edición de la RSM: Robert Jeffcott, Caren Weisbart y Lynda Yanz

Traducción: Anibal Viton

Diseño Gráfico: Andrea Carter, berthaclark.com

Promoviendo opciones sostenibles para el cuidado infantil

Este reportaje forma parte de una iniciativa de dos años que promueve el diálogo multi-interes para buscar soluciones de cuidado infantil sostenibles y de calidad para las trabajadoras(es) en el sector de confección en El Salvador y Honduras. Además de la RSM y CEDM, socios del proyecto incluyen el Grupo de las Américas, el Equipo de Monitoreo Independiente (EMIH) y la Red de Sindicatos de la Maquila – Honduras (RSM-H).



La Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) incluye a organizaciones de mujeres y de sindicatos trabajando en conjunto para lograr condiciones de trabajo digno y de mejores salarios para trabajadoras en El Salvador. Las organizaciones miembros de CEDM son: Asociación Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes (Las Melidas), Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), Mujeres Transformando (MT), Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), y la Coordinadora de Mujeres Sindicalistas de El Salvador (CMSES).



La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) es una organización de derechos laborales y de las mujeres, basada en Toronto, Canadá que apoya los esfuerzos de las trabajadoras(es) en las cadenas globales de suministros para lograr mejores salarios y condiciones de trabajo y un mayor respeto por sus derechos.

Véase <http://www.maquilasolidarity.org/es/our-work/cuidado-de-los-ninos> por más información sobre el derecho a cuidado infantil.

CEDM y la RSM asumen la responsabilidad total de las opiniones expresadas y cualquier error encontrado en este reportaje.

EL CONTEXTO



Marco legal

La Constitución de El Salvador establece el derecho de las mujeres trabajadoras(es) a licencia por maternidad y a reincorporarse a su trabajo al cumplir el tiempo de la licencia y la obligación de los empleadores de establecer y mantener una sala cuna e instalaciones para el cuidado infantil de las hijas e hijos de sus trabajadoras(es) (Artículo 42). Dice: “Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores.” Desafortunadamente esta obligación nunca se articuló en leyes, sin embargo, el 14 de noviembre de 2017 la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador instruyó a la Asamblea Legislativa de dictar una ley que regule la “instalación y mantenimiento de salas cuna e instalaciones para el cuidado de los niños de los trabajadores, según el mandato constitucional...” La fecha límite para dictar esta regulación es el 31 de mayo de 2018.¹

El dictamen de noviembre de 2017 es al menos parte de una respuesta a la incidencia de la CEDM en este tema. El 28 de enero de 2015, Marta Guadalupe Zaldaña Hernández (FEASIES) y Silvia del Carmen Urquilla (ORMUSA) presentaron una Demanda de Inconstitucionalidad por Omisión a la Corte Suprema de Justicia la cual requería que la Corte Suprema, y en especial la Sala de lo Constitucional, ordenara a la Asamblea Legislativa a emitir una ley que regule el Artículo 42 de la Constitución.²

Una visión de derecho de género y derechos laborales

El sector de la maquila de El Salvador (industria de exportación) emplea aproximadamente 76,000 trabajadoras(es) en un poco más de 100 fábricas. En una industria en que la mayoría de las trabajadoras(es) son mujeres jóvenes y en un país donde las mujeres tienen el rol principal de cuidado infantil, el acceso a cuidado infantil de calidad y al alcance y el respeto por los derechos de las mujeres embarazadas, durante la licencia por maternidad y en su retorno al trabajo son cuestiones fundamentales.

Datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) revelan que el despido de mujeres embarazadas es la undécima violación más común a la ley laboral. Hubo 378 inspecciones del Ministerio de Trabajo realizadas a pedido de mujeres embarazadas en 2014-2016 de las cuales el 56% fueron por discriminación en la contratación o despido. En total 306 mujeres fueron injustamente despedidas, y el 75% de ellas no fueron reincorporadas.³

Muchas trabajadoras no retornan a su trabajo después de la maternidad porque no pueden conseguir un cuidado infantil adecuado. Aquellas que sí retornan al trabajo con frecuencia se encuentran bajo presiones conflictivas. Aunque su empleadora les requiere ser productivas en el trabajo, ellas deben también estar atentas y ser responsables por cómo sus niñas(os) son cuidados mientras trabajan. Esto incluye la necesidad de estar en contacto con las cuidadoras si surgen problema y poder dejar el trabajo si los arreglos de cuidado no funcionan o si los niños se enferman.

Para los empleadores, estas presiones sobre sus empleadas(os) resultan con frecuencia en trabajadoras(es) estresadas y en consecuencia menos productivas, en ausentismo y altas tasas de rotación. Según la CEDM, en lugar de tratar de resolver el problema de las presiones conflictivas en las madres trabajadoras, los empleadores prefieren, con demasiada frecuencia, perder empleadas buscando pretextos para despidos y/o presionando a las trabajadoras a renunciar “voluntariamente.” Esto se ha convertido en un problema crónico tal que en 2017 la CEDM presentó una petición por un cambio en el Código de Trabajo que garantice el empleo por un año a la mujer que retorne al trabajo luego de la licencia por maternidad.⁴ Aun cuando este cambio en el Código de Trabajo daría a las trabajadoras mayor seguridad en el empleo, no aborda el problema de la falta de acceso a cuidado infantil de calidad y al alcance para las mujeres que quieren retornar al trabajo después de la licencia por maternidad.

Falta de cuidado infantil accesible, al alcance y de calidad

Las opciones de cuidado infantil para personas trabajadoras(es) en El Salvador son limitadas. Los centros privados son caros y fuera del alcance de las trabajadoras(es) de la maquila. Los centros comunitarios financiados por las municipalidades no tienen recursos ni infraestructura suficiente y el personal tiene una capacitación especial limitada y a veces ninguna. Se debe señalar que tres fábricas y un parque industrial proveen acceso en el lugar a centros de cuidado infantil para sus trabajadoras(es).⁵ La gran mayoría de las trabajadoras(es) de la confección, sin embargo, dependen de la familia para cubrir sus necesidades de cuidado infantil. La evaluación de necesidades de la CEDM, por ejemplo, encontró que sólo tres de 472 trabajadoras informaron que usaban centros.⁶

EVALUACION DE NECESIDADES DE CUIDADO INFANTIL



Alcance

El plan original de la evaluación de necesidades era que la CEDM entrevistara a 100 trabajadoras(es) en 15 fábricas que producen para marcas de indumentaria del Grupo de las Américas, y que las marcas facilitarían el acceso a esas fábricas para realizar entrevistas con trabajadoras(es) y personal de la gerencia en cada fábrica. Sin embargo, sólo seis de las quince fábricas a las que se acudió inicialmente estuvieron dispuestas a participar en la evaluación de necesidades.⁷ En total 584 trabajadoras(es) fueron entrevistadas en los lugares de trabajo.

Metodología

Las entrevistas en los lugares de trabajo fueron realizadas usando un cuestionario desarrollado por la CEDM, con aportes del Grupo de las Américas. Un equipo de entrevistas de 10 personas, incluyendo los dos coordinadores de investigación, llevó a cabo las entrevistas en una sala separada del área de producción, generalmente en la cafetería o centro de capacitación. En promedio, el equipo tenía apenas tres minutos por trabajadora(or) para completar el cuestionario. Para complementar lo que se aprendía mediante las entrevistas, la CEDM organizó dos discusiones de grupos focales de medio día las cuales fueron incorporadas en sus talleres regulares de fin de semana con miembros de sus sindicatos afiliados. Cuarenta y una trabajadoras(es) de siete fábricas participaron en esas discusiones.

Limitaciones de la investigación

Esta iniciativa de investigación involucró una colaboración única entre los diferentes actores del sector de la maquila salvadoreña, incluyendo a marcas internacionales, fábricas salvadoreñas y una coalición nacional de derechos laborales. Los desafíos trazados abajo se deben en parte a las complejidades de este nivel de coordinación.

Aunque las investigadoras(es) lograron entrevistar a un número significativo de trabajadoras(es) como resultado de esta colaboración, el trabajo fue impactado de manera negativa por el periodo de tiempo requerido para confirmar la participación de las fábricas, la falta de tiempo para orientar a personal de la gerencia y trabajadoras(es) de las fábricas, y limitaciones de tiempo en las entrevistas a trabajadoras. El tiempo necesitado por las marcas para asegurar la participación de las fábricas resultó en problemas de reprogramación de las entrevistas y en general un proceso apurado. El plan original era de realizar entrevistas en 15 fábricas en seis semanas, del 1° de febrero al 15 de marzo 2017. En su lugar, las entrevistas en las seis fábricas se tuvieron que realizar en 13 semanas, entre el 6 de marzo y el 31 de mayo.

En sólo una de las seis fábricas la selección de las trabajadoras(es) a ser entrevistadas fue limitada a trabajadoras(es) que tenían hijas(os). Como resultado, de las 584 trabajadoras(es) entrevistadas, 472 tenían hijas(os), o sea que más de 100 entrevistas no tenían relevancia para el propósito de la evaluación de necesidades. Además, no se informó u orientó adecuadamente a las trabajadoras(es) sobre la naturaleza de las entrevistas y así se desperdició el tiempo en explicar que la entrevista no era parte de una auditoría o para una amonestación.

Como se indica arriba, el tiempo promedio por entrevistas fue de tres minutos. Un resultado de esto fue una gran cantidad de “no responde” a preguntas del cuestionario, dado que no había tiempo para que las entrevistadoras(es) clarificaran las preguntas. Por ejemplo, el 17.76% de las entrevistadas no respondieron la pregunta sobre forma preferida de cuidado infantil posiblemente debido a las restricciones de tiempo y el hecho de que esta pregunta estaba casi al final de la entrevista.

Y finalmente, el cuestionario de selección múltiple tenía limitaciones y se hubiera podido mejorar la claridad de las preguntas con un ensayo previo especialmente dadas las restricciones de tiempo mencionadas. Por ejemplo, podría haber habido confusión en relación con las preguntas sobre cuántas personas forman parte del hogar y cuántas de esas personas también trabajan, así como la falta de claridad sobre el límite máximo de cuáles rangos de edad calificaban como niñas(os) para el propósito del estudio.

A pesar de las limitaciones y obstáculos, las entrevistas con trabajadoras(es) revelaron información valiosa sobre las necesidades actuales de cuidado infantil, sobre cómo las trabajadoras(es) tratan de cubrir esas necesidades, el costo de esos servicios, cómo las trabajadoras(es) ven otras opciones de cuidado infantil, y la percepción de las gerencias de los problemas que enfrentan las trabajadoras(es) con respecto a la falta de opciones de cuidado infantil y los posibles beneficios de que las trabajadoras(es) tengan acceso a servicios de cuidado infantil. Los resultados de este estudio reflejan estudios similares en otros países.

Perfil de las entrevistadas(os)

Como se señaló, se entrevistó a un total de 584 trabajadoras(es) en seis fábricas en el lugar de trabajo. De las seleccionadas por las gerencias para ser entrevistadas, 77.57% eran mujeres y 80.82% tenían hijos. De las entrevistadas con niñas(os), 34.41% eran madres solteras.

La cantidad promedio de años empleados en la maquila era apenas por debajo de ocho, siendo el promedio en una fábrica de doce. Dicho esto, un número notable de trabajadoras(es) había trabajado 10 años o más en la maquila, con una trabajadora con 30 años de empleo. Aunque no es relevante para esta investigación, estos datos sí desafían el punto de vista común de que las trabajadoras(es) del sector sino cuentan con mucha experiencia en la fuerza de trabajo asalariada.

PERFIL DE LAS ENTREVISTADAS(OS)



Trabajadoras(es)
entrevistadas:
584
(77.57% mujeres)

Madres solteras:
34.41%

Trabajadoras(es) con
hijas(os)
472
(80.82%)

Tiempo promedio
empleada(o) en el
sector de la maquila:
8 años

Tiempo promedio de
transporte a la fábrica:
44 minutos

Resultados de las entrevistas en los lugares de trabajo

Las trabajadoras(es) brindaron información sobre la cantidad de niñas(os) que tenían y sus edades, cómo resolvían sus necesidades de cuidado infantil y cuánto pagaban mensualmente. A todas las trabajadoras(es), fueran o no madres/padres, se les preguntó cuáles serían sus preferencias de cuidado infantil, si hubiera otras opciones a un costo razonable.

Rango de edad de las niñas(os)

Una cantidad significativa (49.18%) de las trabajadoras(es) entrevistadas tenían hijas(os) de 9 años o mayores, lo cual no sorprende dado el número de trabajadoras(es) con 10 o más años trabajando en el sector. Dicho esto, un total de 36.14% tenía hijos entre 0 y 6 años, lo que les haría elegibles para cuidado infantil en la mayoría de los países, y 14.68% tenían niñas(os) de 7 a 8 años.



EDAD DE LAS NIÑAS(OS)

0 - 4 años **26.98%**

5 & 6 años **9.16%**

7 & 8 años **14.68%**

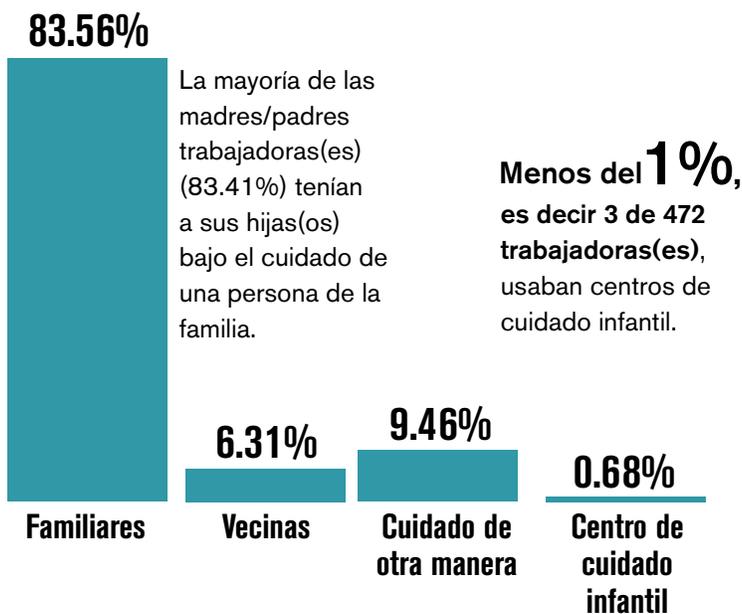
9 + años **49.18%**

94% de las trabajadoras(es) con hijas(os) **tenían más de una**, y una cantidad significativa de éstas tenían dos o más hijas(os) de diferentes edades cuidadas por otras mientras ellas trabajaban.

Arreglos actuales para cuidado infantil

Se preguntó a las trabajadoras(es) dónde cuidaban a sus hijos - si por un miembro de la familia o vecina en un centro de cuidado infantil u "otro".

La categoría "otro" fue segunda (9.46%). Desafortunadamente, la limitación de tiempo y la estructura de la entrevista no permitieron que las trabajadoras(es) elaboraran sobre qué querían decir con "otro". En los pocos casos donde se obtuvieron más detalles, informaron que su hija(o) o hijas(os) se quedaban en la casa solas o, en algunos casos, trabajaban. En la mayoría de las entrevistas que reportaron "otro" las hijas(os) eran mayores de 9 años.



Cuánto pagan las trabajadoras(es) por cuidado infantil

Significativamente, la mayoría de las entrevistadas con hijas(os) (71.06%) pagan por el cuidado infantil, independientemente de que sus hijas(os) fueran cuidadas por parientes.

La suma promedio pagada en las seis fábricas era de US\$68.47. Esta cantidad representa el 22.88% del salario mínimo actual para trabajadoras(es) de la maquila de US\$299.30. Esto se queda muy corto de una estimación del salario digno de US\$719.51 incluyendo costos de cuidado infantil e ingresos discrecionales.⁸

En cada fábrica había una amplia discrepancia en la suma pagada mensualmente por cuidado infantil. Aun cuando controlamos el número de hijas(os) por cada persona trabajadora, no era posible explicar la variación. Es muy probable que esto tiene que ver con el hecho de que los arreglos familiares son en general "informales."



FÁBRICA	PAGO PROMEDIO
FÁBRICA #1	\$76.28
FÁBRICA #2	\$73.98
FÁBRICA #3	\$63.36
FÁBRICA #4	\$58.99
FÁBRICA #5	\$66.29
FÁBRICA #6	\$71.91

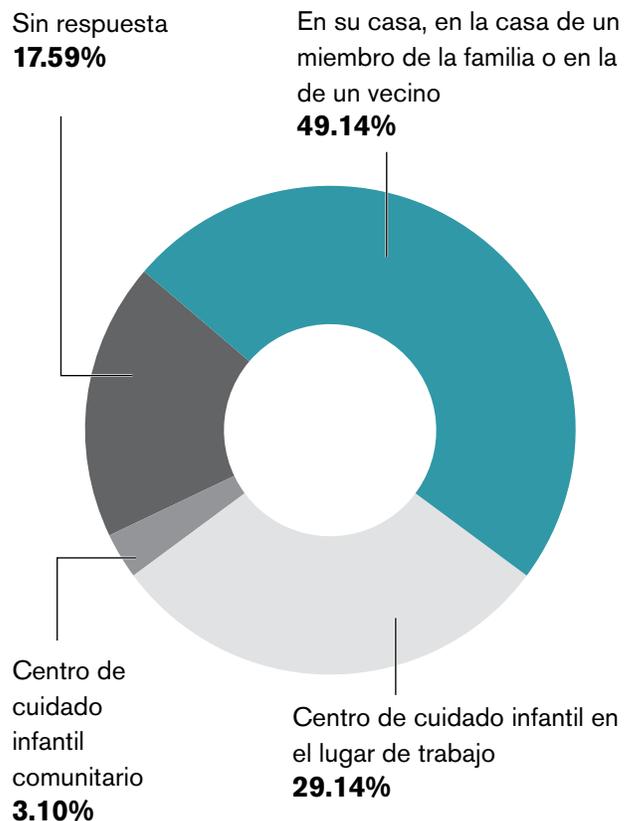
Opciones de cuidado infantil que prefieren las trabajadoras(es)

A las 584 trabajadoras(es) se les preguntó qué forma de cuidado infantil preferirían, si pudiera ser a un costo razonable. Casi la mitad (49.14%) preferiría continuar su actual opción de su propia casa, la casa de un miembro de la familia o la de un vecino.

Significativamente, a pesar de la falta de conocimiento y experiencia de la mayoría de las entrevistadas de centros de cuidado infantil en el lugar de trabajo o comunitarios, más del 29% dijo que preferirían usar un centro en el lugar de trabajo y cerca del 3% preferiría un centro comunitario, para un total de 32%.

Desafortunadamente, una cantidad significativa no pudo responder a la pregunta, posiblemente debido a las limitaciones de tiempo que expusimos arriba. Sin embargo, la gran mayoría de trabajadoras(es) tendrían poca información sobre qué servicios y beneficios podrían proveer los centros de desarrollo infantil y muy poca experiencia directa o indirecta con centros existentes. Por eso sería una pregunta difícil de responder aún con más tiempo, sin una información adicional.

PREFERENCIAS DE CUIDADO INFANTIL



Entrevistas con la gerencia

En cada una de las fábricas, la CEDM realizó entrevistas con representantes de la gerencia, generalmente con el director de Recursos Humanos.

Cabe señalar:

- Ningún representante de gerencia tenía conocimiento de la disposición constitucional (Artículo 42),⁹ que establece el principio de que los patronos tienen la responsabilidad de proveer y mantener instalaciones de cuidado infantil para las hijas(os) de sus trabajadoras(es).
- La mayoría de los gerentes entrevistados consideraban el cuidado infantil como una potencial contribución caritativa más que como una cuestión de cumplimiento legal.
- Todos reconocieron que las mujeres enfrentaban presiones múltiples relacionadas con el cuidado infantil y que esto tenía un impacto significativo en el ambiente de trabajo y en la producción.
- Todos reconocieron que la falta de programas disponibles para ayudar a tratar con la necesidad de servicios de cuidado infantil contribuye a una alta tasa de rotación y a la falta de seguridad de empleo para las mujeres trabajadoras.

Grupos focales

Aunque el tamaño de la muestra era pequeño, la CEDM piensa que la información recibida de los dos grupos focales ofreció un complemento importante a los resultados del proceso estructurado de cuestionarios en los lugares de trabajo. Los grupos focales estuvieron compuestos por miembros de sindicatos que tenían mayor conocimiento de las opciones de cuidado infantil y de sus derechos porque antes habían participado en talleres sobre este tema.

En su mayor parte, las trabajadoras(es) en los grupos focales consideraron el cuidado infantil basado en los hogares (generalmente provisto por la abuela) como preferible a los centros de cuidado infantil – sea en la comunidad o en el lugar de trabajo – por razones de confianza y economía, y también porque se los ve como mejores en una gama de necesidades. Se veían cuatro beneficios principales de tener a los niños bajo cuidado de un familiar: se alimenta bien a los niños, no se enferman, reciben un mejor cuidado en un ambiente hogareño, y las cuidadoras son más pacientes con las niñas(os) porque son de la familia. Otros beneficios incluyen el apoyo que los miembros de la familia ofrecen en llevar las niñas(os) a la escuela, acompañarles al médico o al dentista, prepararles la comida, etc.

A la pregunta de qué servicios reciben actualmente las niñas(os), las respuestas varían, posiblemente en base a quién proveía el cuidado. Algunas informaron que sus niñas(os) reciben un cuidado equivalente al que le dan las madres – bañarlos, lavar su ropa, darles de comer, llevarlos a la escuela. Otros indicaron que reciben un cuidado muy básico, sólo limpieza y alimentación, asegurarse de que no se lastimen y de que no vayan a la calle. Ninguna mencionó el desarrollo infantil más allá de este nivel básico de cuidado.

En cuanto a cuánto pagan las trabajadoras(es) por los servicios de cuidado infantil, en los grupos focales informaron que pagan aproximadamente US\$65 mensuales, lo que coincide con lo informado en las entrevistas.

Ventajas y desventajas de los centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo

Los beneficios que se ven en un centro de cuidado infantil en el lugar de trabajo comprenden una mayor seguridad laboral y capacidad para concentrarse “porque no tengo que preocuparme o tomar tiempo libre,” poder visitar a sus hijos en el receso del almuerzo, y sentirse más tranquilas sabiendo que el cuidado estará disponible por todo su turno de trabajo.

Algunas trabajadoras(es) identificaron las ventajas del cuidado infantil en el lugar de trabajo para las mujeres en general, incluyendo que más mujeres podrían trabajar y que ayudaría a las mujeres que quisieran trabajar pero que no tenían quién cuidara de sus niñas(os).

Las trabajadoras(es) también identificaron algunas ventajas para los empleadores, tales como una mejor estabilidad laboral, menos pedidos de salir por cuestiones del cuidado de las hijas(os), menor rotación de personal, y una mayor productividad “porque las niñas(os) están cerca de su madre.”

Las desventajas vistas son la dificultad de viajar distancias largas con las niñas(os) quienes, piensan las trabajadoras(es), no son bien tratadas en los buses, la percepción de que las niñas(os) menores de cinco años necesitan un nivel diferente de cuidado que el que podría ofrecer un centro en el lugar de trabajo, y los límites de edad en centros de lugares de trabajo que excluye a niñas(os) mayores que todavía requieren cuidado. Otra preocupación es que los horarios de operación de los centros de cuidado infantil no coinciden con los turnos de trabajo de la maquila.

CONCLUSIONES



Mucho de lo aprendido de las entrevistas y de los grupos focales refleja los hallazgos de investigación en otros países:¹⁰

- Las trabajadoras(es) gastan una parte significativa de su salario en cuidado infantil, con frecuencia pagando a familiares.
- La falta de transporte adecuado y seguro, y si los centros permanecerán abiertos cuando las trabajadoras(es) trabajen horas extras fueron dos preocupaciones claves al considerar centros de cuidado infantil en el lugar de trabajo.
- Algunas trabajadoras confirmaron que si tuvieran centros de cuidado infantil en el lugar de trabajo, se sentirían más tranquilas porque podrían ver a sus hijas(os) durante los recesos y sabrían que serían cuidados durante todo el turno de trabajo.
- Las niñas(os) mayores de 7 años todavía necesitan cuidado mientras sus madres/padres trabajan, y las trabajadoras(es) pagan por este cuidado. Las trabajadoras(es) se preocupan porque si estas niñas(os) quedan sin supervisión después del horario escolar, pueden ser reclutadas por las pandillas.
- Hay pocos ejemplos de centros de cuidado infantil en lugares de trabajo o comunitarios disponibles para trabajadoras(es) en el sector de la maquila en El Salvador.
- Las trabajadoras(es) y empleadores tienen poca, si es que alguna, información o conocimiento sobre los servicios y ventajas de centros de desarrollo infantil o distintas opciones de cuidado infantil, más allá del cuidado provisto por familiares.
- A pesar del poco conocimiento y experiencia con centros de cuidado infantil en lugares de trabajo o comunitarios, un porcentaje significativo de trabajadoras(es) entrevistadas reconocieron las ventajas de cuidado infantil en el lugar de trabajo, y una cantidad menor reconoció ventajas de los centros de cuidado infantil comunitarios.

RECOMENDACIONES A EMPRESAS Y MARCAS



- Marcas, proveedoras, instituciones reguladoras del cuidado infantil, sindicatos y organizaciones de mujeres deberían aprender más sobre los beneficios de centros de desarrollo infantil, basados en experiencias en otros países y regiones.
- Construyendo sobre el diálogo entre la CEDM y el Grupo de las Américas, debería buscarse soluciones al tema del cuidado infantil para satisfacer las necesidades de madres/padres trabajadoras(es) en el sector de la maquila. Este proceso de diálogo debe buscar acuerdos sobre las regulaciones apropiadas y las responsabilidades de cada parte (el estado, el sector privado y las trabajadoras) incluyendo la corresponsabilidad de financiación, para asegurar que las madres/padres trabajadoras(es) en el sector tengan acceso a cuidado infantil asequible y de calidad.
- Las fábricas proveedoras de marcas internacionales deben ser incentivadas a establecer y mantener centros de cuidado infantil de calidad para sus empleadas(os). Dichos centros podrían ser establecidos en el lugar de trabajo o a nivel de zona industrial. En casos en que un centro de cuidado infantil en el lugar de trabajo no sea la opción preferida de las trabajadoras(es), las proveedoras deberían ser alentadas a proveer subsidios de cuidado infantil para ayudar a cubrir costos ya sea en centros comunitarios o arreglos informales.
- Donde se establezcan centros de cuidado infantil cerca los empleadores deben proveer transporte seguro y adecuado a un costo mínimo para las trabajadoras(es), además de armonizar los horarios de operación entre las fábricas y los centros de cuidado.
- Las marcas deben desempeñar un rol positivo en alentar y asistir a sus proveedoras a brindar o apoyar en la provisión de opciones de cuidado infantil para sus empleadas(os). Esto debería incluir la revisión de sus contratos para asegurar que los precios que pagan a sus proveedores tengan en cuenta el costo de cuidado infantil. Las marcas también deberían revisar sus códigos de conducta y puntos de referencia (benchmarks) para asegurar que cubren adecuadamente los derechos de las trabajadoras embarazadas, el derecho a la licencia de maternidad, el derecho a regresar al puesto que tenían antes de la licencia, y el derecho al cuidado infantil.

NOTAS

- ¹ *Sala ordena regular la instalación de salas cunas para hijos de trabajadores*, Comunicado de prensa de la Sala de lo Constitucional, 14 de noviembre 2017.
- ² El texto completo de la presentación de enero (Inconstitucionalidad Referencia: 8-2015) está incluido en *Informe seguimiento a derecho constitucional: Ruta a seguir en procedimiento constitucional de inconstitucionalidad sobre salas cunas*, CEDM, 2017.
- ³ “Protección de la Maternidad,” ORMUSA/CEDM presentación de PowerPoint a la sesión de diálogo del 29 de agosto de 2017.
- ⁴ Esta propuesta legislativa sigue estando pendiente en la Asamblea Nacional. Se debe señalar que el 17 de noviembre, tres días después del dictamen sobre regulación del cuidado infantil, la Sala de lo Constitucional también clarificó que el Artículo 311 del Código Laboral obliga a las empleadoras a dar licencia por maternidad a todas las empleadas elegibles sin sujeción a plazos de prestación de servicios al patrono.
- ⁵ Excepto por un centro de cuidado infantil en el Parque Industrial Mercedes en Nicaragua, estos cuatro centros son los únicos en el lugar de trabajo en Centroamérica (hasta donde hemos podido determinar).
- ⁶ La evaluación de necesidades de la CEDM no incluyó fábricas que tienen centros de cuidado.
- ⁷ En este reporte no se nombran las fábricas participantes. Cada fábrica ha recibido resultados preliminares de la entrevistas a trabajadoras(es) en sus instalaciones. Se invitó a todas las fábricas participantes a la presentación de la CEDM al Grupo de las Américas de los resultados y conclusiones preliminares el 30 de agosto de 2017 y recibieron este informe antes de su publicación.
- ⁸ Esta estimación se basa en investigación realizada por el Equipo de Investigaciones Laborales a diciembre 2017.
- ⁹ Se debe señalar, sin embargo, que el conocimiento de esta disposición constitucional es muy bajo en la sociedad en general.
- ¹⁰ Todos los siguientes documentos están en inglés. Tackling Childcare, The Business Case for Employer-Supported Childcare, IFC, 2017; Needs Assessment for Childcare Facilities in Bangalore’s Garment Industry, Cividep India, 2016; The Apparel and Footwear Sector and Children in Vietnam, UNICEF, 2016; Gender Equality at the Workplace, Baseline Findings from Better Work Vietnam, 2016; Prioritizing Early Childhood Care and Education (Chennai India), Timberland website (no date); Current Practices in Food and Childcare-Service Provision in Bangladesh’s Ready-Made Garment Factories, BSR & Gain, October 2015.

FOTOGRAFÍAS:

Portada: istockphoto, Getty images

Página 3: [Alison McKellar, Flickr.com](#)

Página 5: [Larm Rmah, unsplash.com](#)

Página 11: [Alison McKellar, Flickr.com](#)

Página 12: [Alison McKellar, Flickr.com](#)

BUSCANDO SOLUCIONES A LAS NECESIDADES DE CUIDADO INFANTIL DE LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA EN EL SALVADOR



Red de
Solidaridad de la
Maquila
Solidarity Network
www.maquilasolidarity.org

