

Riesgos de la flexilibidad en el trabajo para el empleo digno

Representantes del sector empleador plantean ante el Consejo Superior del Trabajo (CST) la necesidad de introducir esquemas de horarios laborales más flexibles, como parte de una estrategia para elevar la productividad, mejorar la competitividad y adaptar las prácticas laborales a las exigencias de mercados globales, declaró el presidente de la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), Jorge Arriaza, en un programa televisivo.

Ante este planteamiento, organizaciones feministas y sindicales han expresado preocupación por los posibles impactos en las condiciones laborales. Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), explicó que el movimiento sindical ha comenzado a analizar la propuesta desde que fue conocida públicamente, señalando que se mantienen en alerta ante la posibilidad de que se impulsen cambios sin una discusión técnica profunda. (1)

Asimismo, Carmen Urquilla, Coordinadora del Programa de Derechos Económicos y Laborales de ORMUSA, considera que una propuesta de flexibilización horaria debe analizarse con cautela, ya que podría implicar riesgos si la redistribución del tiempo de trabajo supone, en la práctica, la ampliación de jornadas diarias, la compensación irregular de horas o eliminar el concepto de trabajo extraordinario sin garantías legales claras. Bajo el discurso de la productividad, podrían generarse esquemas que mantengan el límite semanal formal, pero extiendan la intensidad de trabajo diario o introduzcan bancos de horas y “disponibilidad ampliada”, así como mayores dificultades para la inspección laboral que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Marta Zaldaña señaló que es necesario diferenciar entre modificaciones de horarios y cambios en las jornadas laborales. Explicó que un cambio de jornada implicaría reformas constitucionales, mientras que la modificación de horarios podría ser autorizada por vía administrativa a través del Ministerio de Trabajo.

Además, advirtió que históricamente las propuestas de flexibilización han buscado ampliar las jornadas laborales, pasando de esquemas de ocho horas a jornadas de hasta doce horas diarias, bajo modalidades como cuatro días de trabajo por cuatro de descanso o cuatro días de trabajo por tres de descanso. Para la dirigente sindical si bien estas modalidades se presentan como alternativas para mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, podrían generar efectos negativos, especialmente para las mujeres.

Para Marta Zaldaña, “los discursos que promueven jornadas extendidas suelen justificar que los días de descanso permitirían a las mujeres dedicar más tiempo al hogar; sin embargo, esto podría reforzar la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, profundizando desigualdades de género. Además, las jornadas laborales más extensas pueden generar afectaciones en la salud física y mental de las personas trabajadoras, incrementando los riesgos relacionados con la seguridad y salud ocupacional.

La dirigente sindical advirtió que en el caso de las mujeres, los horarios extendidos o nocturnos pueden incrementar la vulnerabilidad frente a hechos de violencia, robos y agresiones, especialmente cuando deben movilizarse durante la madrugada o en horas nocturnas.

La flexibilidad laboral no siempre beneficia a las mujeres

Sin enfoque de género, los modelos de trabajo flexibles puede conllevar riesgos u obstáculos a la participación plena e igualitaria de las mujeres en la fuerza laboral. Entre estos riesgos se encuentran las dificultades en la remuneración y el avance profesional, la pérdida de la seguridad social, la discriminación y los estereotipos de género así como el aislamiento social. (2)

La flexibilidad laboral tiene doble cara frente a la precariedad, debido a que puede resultar atractiva porque brinda a las personas mayor autonomía sobre su tiempo; sin embargo, también puede implicar altos niveles de desprotección.

Frecuentemente cuando se habla de flexibilidad laboral, se tiende a pensar en trabajo por horas o a tiempo parcial, lo cual puede aumentar el riesgo que los ingresos y salarios no cubran las necesidades elementales de sobrevivencia, obligando así a las personas a buscar más de un empleo, afectando de manera negativa su salud y bienestar, así como el tiempo de descanso y convivencia familiar.

La Organización Internacional del Trabajo señala que el “tiempo de trabajo decente” debe garantizar condiciones que promuevan la salud y la seguridad, la productividad sostenible, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la igualdad de género y la participación de las personas trabajadoras en la definición de sus horarios, elementos que deben priorizarse para evitar que la flexibilidad laboral genere mayores desigualdades o desprotección. (4)



Cualquier propuesta de reforma laboral debe enmarcarse en el derecho al empleo digno, como un elemento fundamental para el desarrollo individual de las personas trabajadoras, el bienestar de las familias y la superación de la pobreza.

Finalmente, Carmen Urquilla, reitera que desde una perspectiva de género, la extensión o imprevisibilidad de los horarios puede impactar desproporcionadamente a las mujeres, al aumentar la carga de trabajo de cuidados no remunerado, afectar la organización familiar y profundizar la precarización en sectores altamente feminizados como comercio, maquila y servicios. Asimismo, podrían incentivarse modalidades de contratación sin cobertura de seguridad social, con efectos en el acceso a prestaciones (ISSS, pensiones, licencias por maternidad, paternidad o enfermedad) y en la ampliación indirecta de las brechas salariales negativas que enfrentan las mujeres salvadoreñas.

Por ello, la discusión no debería limitarse a la productividad, sino incorporar un análisis sobre la redistribución del tiempo y los costos sociales de la reorganización laboral, a fin de evitar escenarios de regresividad en derechos. Cualquier ajuste debería incorporar límites diarios expresos, respeto a la negociación colectiva, voluntariedad real y protección íntegra de ingresos y prestaciones.

2.OIT. 2024. Analysis of the Effect of Flexible Working Styles on Women's Employment and Decent Work. <https://www.ilo.org/publications/analysis-effect-flexible-working-styles-women%E2%80%99s-employment-and-decent-work>

3.Universidad Adolfo Ibáñez. 2021.Flexibilidad laboral y los desafíos del futuro del trabajo. <https://www.youtube.com/watch?v=xHomTLX10p8&t=251s>

4.OIT.2019.Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada.