

Cualquier reforma a la jornada laboral debe priorizar a la persona trabajadora



Desde hace varias semanas durante los meses de agosto-septiembre 2026, en El Salvador se discuten posibles reformas a la jornada y la organización del tiempo de trabajo. En el Consejo Superior del Trabajo (CST) se han planteado distintas alternativas para distribuir las horas laborales y organizar de manera diferente la semana de trabajo, pero es indispensable que la eventual reforma que se apruebe tenga al centro a la persona trabajadora para evitar retrocesos en sus derechos laborales. De lo contrario, se corre el riesgo de afectar la salud y la productividad, y de agravar las desigualdades y la pobreza en el sector trabajador del país.

Colocar a la persona en el centro significa compartir la necesidad de proteger los derechos laborales y tomar conciencia de que en la realidad son las empresas y la parte empleadora las que definen las relaciones laborales, debido a que ante la necesidad del ingreso y del empleo, la persona trabajadora difícilmente tiene poder de decidir las condiciones de trabajo. Por tanto, cualquier reforma que se apruebe no debe dejar vacíos legales o ambigüedades que dejen en desventaja a las personas trabajadoras.

Con el apoyo de:



El Código de Trabajo establece actualmente una jornada ordinaria diurna de hasta ocho horas y una semana laboral de hasta 44 horas. Las leyes establecen límites diferenciados para el trabajo nocturno y para labores peligrosas o insalubres, mientras la Constitución reconoce el derecho al descanso remunerado y orienta la regulación laboral al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas trabajadoras.

El debate debe ir más allá de determinar cuántos días se trabaja o cómo se distribuyen las horas. La pregunta central debe ser qué efectos produce cada alternativa sobre los derechos laborales, la igualdad entre mujeres y hombres, las responsabilidades de cuidado, la salud y seguridad en el trabajo y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

1. La jornada laboral no termina cuando una persona sale de su lugar de trabajo, ya que esta forma parte del tiempo de vida.

Para valorar adecuadamente cualquier reforma es necesario considerar también los tiempos de traslado, alimentación, descanso, trabajo doméstico, cuidados, estudio, derecho a la recreación y otras responsabilidades familiares.

Por ello, toda reforma debe considerar si favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal o si puede trasladar mayores cargas de cuidado a los hogares y, dentro de ellos, principalmente a las mujeres.

En ese sentido, es necesario advertir que comprimir la jornada semanal en menos días no constituye una reducción del tiempo de trabajo: se mantienen las mismas 44 horas semanales, concentradas en jornadas diarias más extensas. Para una trabajadora que además es la responsable principal del cuidado de hijas e hijos o familiares dependientes, una jornada de once horas más los tiempos de traslado puede significar jornadas reales de trece o catorce horas.

Para una mujer trabajadora que además es la responsable principal del cuidado de hijas e hijos o familiares dependientes, una jornada de once horas más los tiempos de traslado puede significar jornadas reales de 13 o 14 horas. La doble jornada, laboral y de cuidados, no desaparece con la compactación del horario si no que se agrava.

2. Igualdad sustantiva: los efectos no son iguales para todas las personas

Una regla que se aplica formalmente por igual a mujeres y hombres no necesariamente produce los mismos resultados.

La igualdad sustantiva exige identificar los posibles impactos diferenciados de cualquier modificación de la jornada, considerando las distintas realidades de las personas trabajadoras, entre ellas, mujeres jefas de hogar, trabajadoras rurales, domésticas, de maquila y en domicilio, mujeres en la economía informal, personas con discapacidad y quienes tienen responsabilidades familiares.

El Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares establece un marco para evitar que estas responsabilidades constituyan una causa de discriminación u obstaculicen la participación y permanencia en el empleo (OIT, 1981).

Las mujeres jefas de hogar y las trabajadoras con personas dependientes a cargo constituyen el grupo más expuesto. En la mayoría de casos no cuentan con quién asuma el cuidado durante una jornada extendida ni con recursos suficientes para pagar apoyo adicional, y los servicios públicos de cuidado infantil y de personas adultas mayores o con discapacidad en situación de dependencia, sigue siendo limitada, con horarios de escuelas y centros de salud que no están diseñados para acompañar jornadas de once horas.

El resultado previsible es un dilema inaceptable desde una perspectiva de derechos: sostener el empleo dejando a personas dependientes en mayor riesgo, o que una persona se vea forzada a renunciar al empleo para poder cuidar.

Asimismo, cuando el mercado laboral exige jornadas más largas o más rígidas, la parte empleadora tiende a preferir perfiles que percibe como más disponibles, sesgo que históricamente ha discriminado a las mujeres, en particular a las que tienen hijas e hijos pequeños. Sin garantías explícitas de no discriminación en la contratación y la permanencia, una reforma de jornada puede ampliar en lugar de cerrar la brecha laboral de género, y empujar a más mujeres hacia el empleo informal o de tiempo parcial precario.

3. Salud, seguridad y condiciones de trabajo

La organización del tiempo en la jornada laboral también es una cuestión de salud y seguridad en el trabajo. Por tanto, cualquier

Ninguna persona debería tener que elegir entre trabajar y cuidar. Es necesario garantizar y proteger ambos derechos.



modificación debe considerar, de acuerdo con las características de cada actividad, los posibles efectos sobre la fatiga, costos en la salud física y mental, por ejemplo, estrés, movimientos repetitivos, la permanencia en el sol, el calor a altas temperaturas; accidentes de trabajo, pausas y períodos de descanso, el trabajo nocturno, la conducción, la exposición a maquinaria y otras condiciones específicas.

Una misma jornada puede tener impactos muy distintos según la actividad económica y las condiciones en las que se realiza.

En la maquila, donde la fuerza laboral es mayoritariamente femenina, once horas de pie o en trabajo repetitivo tienen un impacto físico distinto al de un empleo de oficina. En comercio y servicios, muchas trabajadoras ya enfrentan horarios variables, turnos rotativos o más de un empleo.

Una jornada más extensa en el empleo principal puede volver inviable o limitar las oportunidades de obtener cualquier ingreso complementario, de estudiar o capacitarse para buscar oportunidades de crecimiento.

En el sector de servicios de cuidados, donde también predominan las mujeres y, en buena medida, en la informalidad, no se está considerando cómo se sostiene la oferta de cuidado si quienes cuidan también pasan a trabajar jornadas más largas.

Tratar el mercado laboral como un bloque igual u homogéneo, impone un modelo que no responde a la realidad de las mujeres que sostienen la economía salvadoreña desde estos rubros. También deben considerarse los riesgos de violencia y acoso asociados a determinados horarios, desplazamientos o espacios de trabajo, así como las garantías vinculadas con la maternidad.

Jornadas diarias más extensas concentran la fatiga y elevan el riesgo de accidentes hacia el final del turno, además de reducir las horas de sueño y descanso.

En el caso de las mujeres, a ese desgaste se suma la llamada segunda jornada de trabajo doméstico y de cuidados, que no se reduce porque la jornada remunerada haya sido más larga ese día. El resultado es una sobrecarga física y emocional sostenida, con efectos en la salud mental y en enfermedades asociadas al estrés crónico.

4. Evaluar antes de reformar

En el marco del debate actual, es preciso que las instituciones públicas, empresas privadas, organizaciones de trabajadores y demás actores participantes analicen las distintas alternativas desde una perspectiva de igualdad sustantiva y derechos humanos. Por tanto, antes de adoptar cualquier decisión, se deben considerar los siguientes aspectos mínimos:

- Impacto en la igualdad y no discriminación por sexo, discapacidad, edad y condición de salud, entre otros elementos a considerar en el derecho al trabajo.

- Salud y seguridad, incluida la fatiga, los riesgos psicosociales, los accidentes y los períodos de descanso.

- Derechos laborales, incluyendo salarios, prestaciones, horas extraordinarias, protección de la maternidad y protección social.

- Cuidados y conciliación personal y familiar, considerando que las personas también tienen responsabilidades familiares y de cuidados.

- Tiempo de movilidad, incluyendo traslados, seguridad y compatibilidad con horarios escolares y actividades de la vida diaria.

- Violencia y acoso, particularmente frente a riesgos asociados con horarios nocturnos, desplazamientos y espacios de trabajo.

- Situaciones de especial desigualdad, considerando, entre otras, a trabajadoras domésticas, de maquila y en domicilio, mujeres rurales, jefas de hogar y personas con discapacidad.

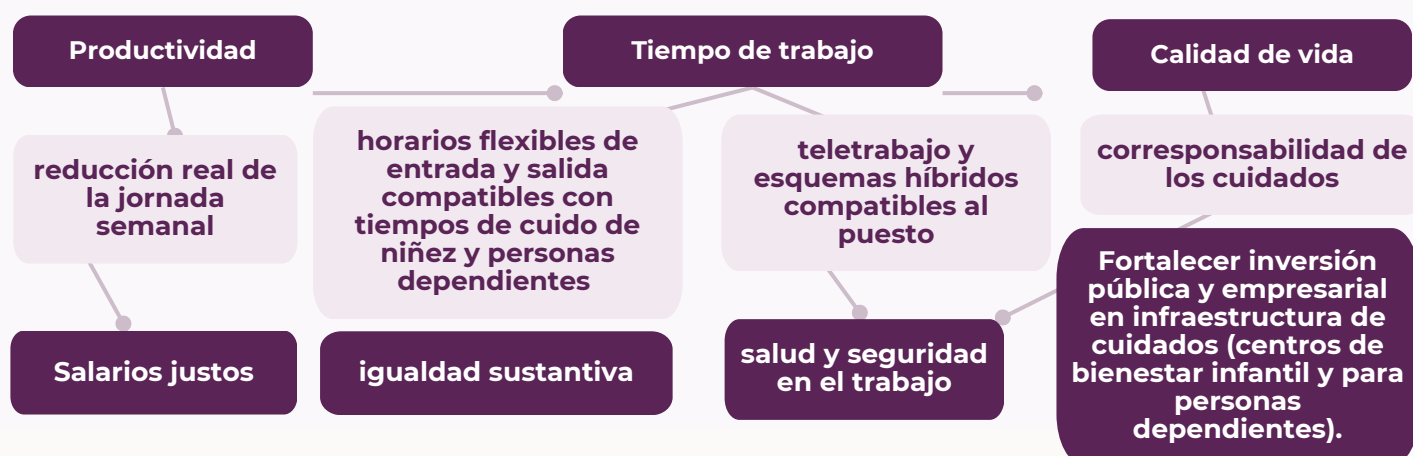
5. Participación efectiva y diálogo social

El tiempo de trabajo no puede modernizarse únicamente desde la lógica de la productividad: debe hacerlo también desde el derecho al descanso, a la salud, a la vida familiar y a la igualdad real para las mujeres trabajadoras.

Por ello, cualquier cambio de horarios debe valorar quiénes pueden beneficiarse, qué personas o que sectores pueden resultar afectados y qué medidas son necesarias para garantizar igualdad de oportunidades y condiciones. Ninguna reforma a la jornada laboral debería aprobarse sin un análisis de impacto de género previo, público y participativo, sin garantías concretas de corresponsabilidad de los cuidados y sin la incorporación vinculante de la voz de las organizaciones de mujeres trabajadoras en cada etapa de la discusión.

Recomendaciones

Reformar también debe significar mejorar. La discusión sobre reformas a la jornada laboral debe ser una oportunidad para repensar la relación entre productividad, tiempo de trabajo y calidad de vida.



En consecuencia, debe considerarse alternativas que permiten reorganizar el tiempo de trabajo sin afectar los derechos laborales y sin trasladar más carga a las mujeres:

- Reducción real de la jornada semanal y no una simple compactación de horas en largas jornadas.
- Horarios flexibles de entrada y salida compatibles con los tiempos de cuidado, sin extender la jornada diaria y sin afectar los ingresos;
- Teletrabajo y esquemas híbridos donde la naturaleza del puesto lo permita;
- Fortalecer la inversión pública y empresarial de manera sostenida en infraestructura de cuidados —centros infantiles y programas para personas adultas mayores y dependientes— que reduzca la carga que hoy recae casi exclusivamente en los hogares y en las mujeres.
- La modernización del tiempo de trabajo no tiene que significar más horas concentradas: puede significar menos horas, mejor distribuidas, con el Estado y empresas asumiendo su parte acorde a la Política Nacional de Corresponsabilidad de los Cuidados, aprobada por el Estado salvadoreño para promover el crecimiento económico, el desarrollo social y el bienestar de la población.

Toda alternativa de reforma debe ser evaluada con evidencia suficiente para determinar si mejora el ejercicio efectivo de los derechos laborales, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad de los cuidados, la salud y seguridad en el trabajo. No pensar estos elementos puede afectar de manera negativa la calidad de vida de las personas trabajadoras y las políticas de desarrollo.

Referencias

- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW). (2026). Observaciones finales sobre el décimo informe periódico de El Salvador (CEDAW/C/SLV/CO/10). Naciones Unidas. <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=hv41mBsdNI%2BZ%2FA9aulzK84Fr4675g7oqX8HkZBtNvXx4L%2FkGMoaHtmUTHyhpw6nLyVPzAdiGeLsktndgqy1Drg%3D%3D>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981a). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835
- Organización Internacional del Trabajo. (1981b). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835
- Organización Internacional del Trabajo. (1981c). Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-salvador-reafirma-su-compromiso-con-la-oit-con-la-ratificacion-de-cinco>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835
- Comisionada Presidencial para Operaciones y Gabinete de Gobierno. Política Nacional de Corresponsabilidad de los Cuidados 2022-2030 <https://observatoriolaboral.ormusa.org/politica-nacional-de-corresponsabilidad-de-los-cuidados-2022-2030/>