



Riesgos de la flexibilidad laboral para el trabajo digno en El Salvador



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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 (1). En este sentido, en El Salvador, cualquier propuesta de flexibilidad laboral debe asegurar la protección de los derechos laborales históricamente conquistados, evitando retrocesos que generen mayor pobreza y desigualdades.

En esta edición:

- **Riesgos de la flexibilidad laboral para el trabajo digno en El Salvador**
- **398 denuncias registró el Ministerio de Trabajo en los últimos dos años por acoso laboral y malos tratos en El Salvador**



Con el apoyo de:



Impactos de la flexibilización laboral en los derechos de las personas trabajadoras

Representantes del sector empleador han planteado 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 los mercados globales. Así lo expresó el presidente de la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), Jorge Arriaza, en un programa televisivo.

Ante este planteamiento, organizaciones feministas y sindicales han manifestado su 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), señaló que el movimiento sindical ha comenzado a analizar la propuesta desde que fue conocida públicamente, y que se mantienen en alerta ante la posibilidad de que se impulsen cambios sin una discusión técnica profunda. (2)

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 -



Flexibilidad laboral sin derechos: más trabajo en menor tiempo, bajos salarios.



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. (3)

Riesgos de la flexibilización laboral en la maquila

La implementación de la flexibilidad laboral en sectores como la industria maquilera podría profundizar condiciones de precariedad, caracterizadas por jornadas extensas, altas metas de producción, supervisión punitiva y exposición a riesgos físicos y químicos, en contextos con limitadas condiciones de higiene y seguridad.

1.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>

2.Entrevista realizada por el Observatorio Económico Laboral, a Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), febrero 2026.

3.Entrevista realizada por el Observatorio Económico Laboral, a Carmen Urquilla, Coordinadora del programa Justicia Laboral y Económica por el Observatorio Económico Laboral, febrero de 2026.

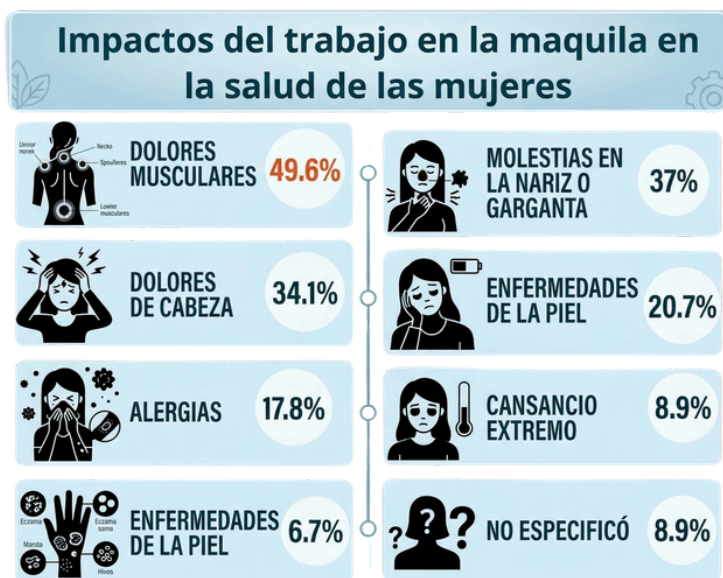
A ello se suman problemáticas estructurales como el acoso laboral, el temor a denunciar abusos y la débil aplicación de mecanismos de prevención y monitoreo por parte de empleadores e instituciones responsables de garantizar los derechos laborales.

En este contexto, el estudio Mujeres en la Maquila Textil: Cuerpos, Vidas y Resistencias (2023), señala que el 56% de trabajadoras del sector textil no logra alcanzar las metas de producción asignadas. (4)

Esta dinámica, caracterizada por la imposición y el aumento constante de metas, genera impactos negativos en la salud física y mental de las mujeres trabajadoras. El estudio indica que el 48% de las personas consultadas trabaja entre 12 y 16 horas diarias para cumplir con dichas metas u obtener mayores ingresos.

Esta situación es consistente con los datos presentados en el informe Mujer y Mercado Laboral 2024, el cual, a partir de entrevistas a 133 extrabajadoras de maquila, evidencia condiciones laborales adversas que afectan directamente la salud.

El 61.5% de las encuestadas reportó exposición a polvo o partículas; el 34.1% a calor excesivo; el 25.2% a sobrecarga de trabajo; el 13.3% a movimientos repetitivos y a ruidos excesivos, mientras que el 3.7% indicó exposición a sustancias químicas. (5)



Datos retomados del Informe de Mujer y Mercado Laboral 2024, ORMUSA.

Estas condiciones han derivado en diversas afectaciones a la salud, entre las que destacan dolores musculares (49.6%), molestias en la nariz o garganta (37%), dolores de cabeza (34.1%), cansancio extremo (20.7%) y alergias (17.8%).

Además, el 6.7% reportó enfermedades de la piel y un 8.9% no especificó sus dolencias. Entre otras problemáticas señaladas por las encuestadas se encuentran infecciones en las vías urinarias, lumbago y estrés, lo que evidencia el impacto negativo de estas condiciones en el bienestar físico y mental de las trabajadoras.

En este contexto, es fundamental que cualquier propuesta de flexibilización laboral en El Salvador incorpore un enfoque de derechos humanos y de género, garantizando el respeto irrestricto a la normativa laboral vigente y a los estándares de trabajo decente.

4. Asociación Mujeres Transformando (2023) Mujeres en la Maquila Textil: Cuerpos, Vidas y Resistencias.

5. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). (2025). Mujer y mercado laboral 2024. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/mujer-y-mercado-laboral-2024/>

La flexibilidad laboral no siempre beneficia a 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 las desigualdades de género”. Además, advierte que las jornadas laborales más extensas pueden generar afectaciones en la salud física y mental de las personas trabajadoras, incrementando los riesgos asociados a la seguridad y salud ocupacional.

En este sentido, la flexibilidad laboral presenta una doble cara frente a la precariedad. Por un lado, puede resultar atractiva al brindar mayor autonomía sobre el tiempo; sin embargo, también puede implicar altos niveles de desprotección laboral.

Frecuentemente, cuando se aborda la flexibilidad laboral, se asocia con modalidades de trabajo por horas o a tiempo parcial. No obstante, estas pueden incrementar el riesgo de que los ingresos no cubran las necesidades básicas de subsistencia, obligando a las personas a buscar múltiples empleos, lo que afecta negativamente su salud, su bienestar y el tiempo disponible para el descanso y la convivencia familiar.

Por su parte, Carmen Urquilla señala que, desde una perspectiva de género, la extensión o imprevisibilidad de los horarios laborales puede impactar de manera desproporcionada a las mujeres, al incrementar la carga de trabajo de cuidados no remunerado, dificultar la organización familiar y profundizar la precarización en sectores altamente feminizados, como el comercio, la maquila y los servicios. Advierte que estas dinámicas pueden incentivar modalidades de contratación sin cobertura de seguridad social, afectando el acceso a prestaciones como el ISSS, pensiones y licencias por maternidad, paternidad o enfermedad, ampliando indirectamente las brechas salariales que enfrentan las mujeres salvadoreñas.

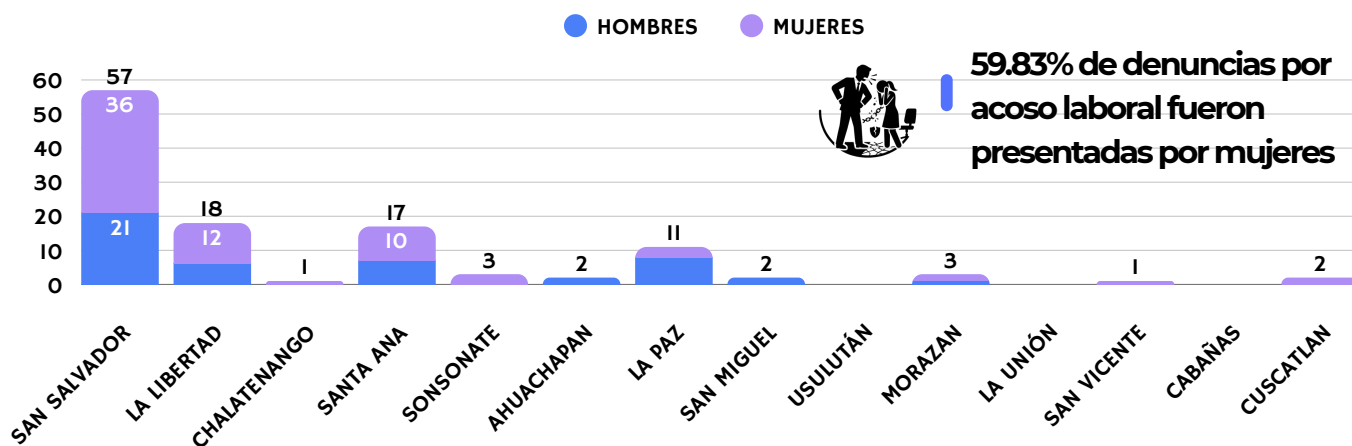
En este contexto, cualquier propuesta de reforma laboral debe enmarcarse en la garantía del derecho al empleo digno, como un pilar fundamental para el desarrollo individual de las personas trabajadoras, el bienestar de las familias y la superación de la pobreza, evitando así retrocesos en derechos laborales históricamente conquistados por las personas trabajadoras. (6)

6. Observatorio Económico y Laboral de las mujeres. (16 de febrero 2026). Riesgos de la flexibilidad en el trabajo para el empleo digno.

Acoso laboral

398 denuncias por acoso laboral y malos tratos, registró el Ministerio de Trabajo, en 2024 y 2025.

El Salvador. Denuncias por acoso laboral registradas en el MTPS, 2024-2025



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIR-Respuesta MTPS-0003-2026

En los años 2024-2025, el Ministerio de Trabajo recibió 117 denuncias por acoso laboral, de las cuales el 59.83% corresponden a mujeres (70 casos) y el 40.17% a hombres (47 casos), evidenciando un impacto diferenciado por género.

A nivel territorial, San Salvador concentra el 48.72% del total de denuncias, seguido de La Libertad con el 15.38% y Santa Ana con el 14.53%. Estos se relacionan con la concentración de actividad laboral y de población en estos departamentos, así como el acceso para presentar las denuncias.

Los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) solo comprenden información general, no está desagregada por edad de las personas denunciadas o rubro económico pero reflejan la persistencia

de entornos laborales hostiles, así como la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención y denuncia de la violencia en centros de trabajo.

El acoso laboral puede obedecer a distintos factores, vinculados a las estructuras de trabajo, métodos de organización de las tareas y aspectos personales individuales, por tanto, las empresas e instituciones deben tomar las medidas necesarias evitar que estos actos ocurran y queden impunes.

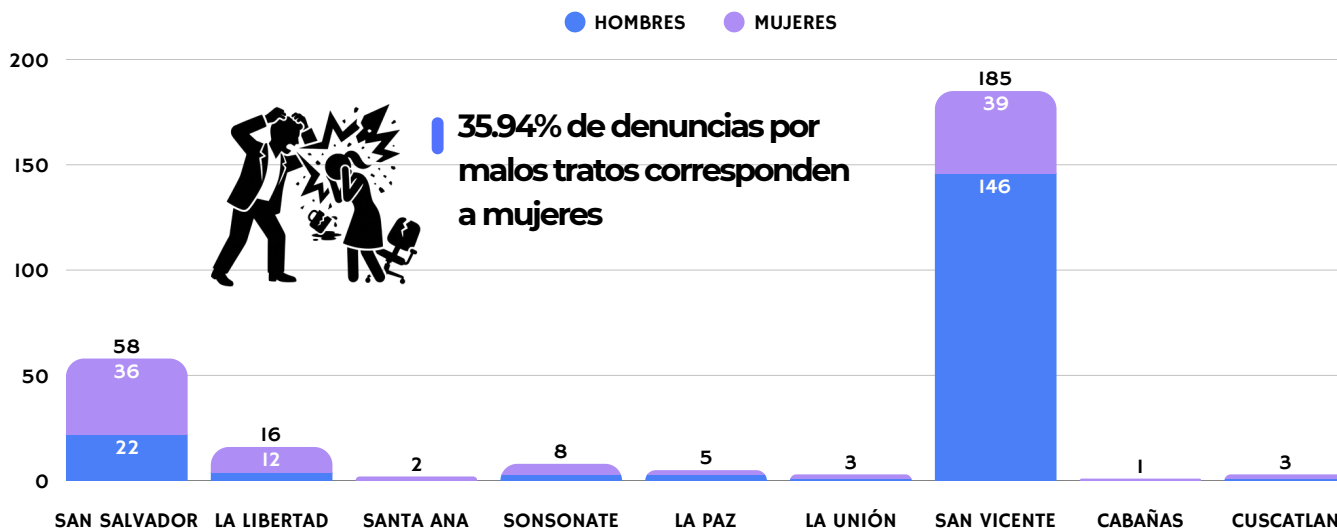
El acoso laboral también puede ser expresión de violencia de género contra las mujeres. En tal sentido, el Art. 8 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), lo como toda acción de hostilidad física o psicológica ejercida de manera sistemática y recurrente, con el propósito de aislar, intimidar, dañar la reputación o limitar el desempeño laboral de la persona afectada.

7. MTPS- 03/07/2025. Respuesta MTPS-0003-2026.

8.Asamblea Legislativa de El Salvador. (2011). Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (Decreto N.º 520)

Malos tratos

El Salvador. Denuncias por malos tratos registradas en el MTPS, años 2024-2025



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIR-Respuesta MTPS-0003-2026

En relación con los casos de malos tratos, se reporta un total de 281 denuncias, de las cuales el 64.06% corresponden a hombres (180 casos) y el 35.94% a mujeres (101 casos), evidenciando una mayor incidencia en la población masculina.

A nivel territorial, el departamento de San Vicente concentra la mayor proporción de casos, representando el 65.84% del total, con una incidencia particularmente alta en hombres (146 casos). Por su parte, San Salvador registra el 20.64% de los casos, destacando que en la capital, las denuncias presentadas por mujeres (36 casos) superan a las de hombres (22 casos).

La distribución de casos de malos tratos, con predominio de denuncias presentadas por hombres, sugiere la necesidad de profundizar en el análisis de las condiciones laborales y las dinámicas de violencia que afectan a distintos grupos dentro de los espacios de trabajo.

En este sentido, es preciso fortalecer las capacidades institucionales para la detección temprana de los malos tratos, garantizar rutas de atención efectivas y promover entornos laborales seguros y respetuosos mediante la implementación de políticas preventivas, procesos de capacitación y mecanismos de monitoreo y seguimiento que contribuyan a erradicar la violencia en el ámbito laboral.