

Version original abajo

**Social and Union Bloc of the Popular Rebellion & Resistance Bloc (BRP)
Permanent Roundtable for Labor Justice
University Movement for Critical Thought**

**FOUR DAYS, YES; ELEVEN HOURS, NO
For a shorter workweek, decent wages, and trade union freedom**

September 8, 2026 - We hereby state our position regarding the government's proposal to reorganize the workday in El Salvador into a schedule of four eleven-hour workdays followed by three days of rest.

The debate over the length of the workday is one of the major struggles that gave rise to modern labor rights. In 1817, Robert Owen coined a slogan that would span two centuries of history: eight hours for work, eight hours for recreation, and eight hours for rest—8+8+8. The International Workingmen's Association later took up this demand; at its 1866 Geneva Congress, it established limits on the workday as an essential condition for workers' physical recovery, intellectual development, social life, and political participation.

This struggle spread across Europe, the United States, Latin America, and much of the rest of the world. Mobilizations for the eight-hour day led to events such as the 1886 Chicago protests, which have since been etched into the international memory of the working class. In 1919, the International Labour Organization's first Convention established the eight-hour day and 48-hour week as the international standard.

The eight-hour day was not a concession; it was a hard-won achievement. Despite variations across countries and labor regimes, the eight-hour day eventually became a widely recognized international standard and a historic limit against attempts to claim unlimited control over workers' time.

Recent international experiences with the so-called "four-day workweek" call for a fundamental distinction. Initiatives like the one in Portugal effectively reduced weekly working hours without cutting wages. In the Portuguese pilot project, participating companies reduced their average weekly hours from 39.3 to 34, resulting in improvements regarding work-life balance and the prevention of burnout and fatigue. The model adopted in Belgium is different: it allows the workweek to be concentrated into four days but establishes limits, procedures, a voluntary basis, and protective mechanisms for workers.

Therefore, we must not confuse two distinct concepts: reducing the workday means working fewer hours while maintaining the same salary, whereas compressing the workday means working the same total hours over fewer days.

Four eleven-hour days add up to a 44-hour workweek. We are not, then, looking at a reduction in working time, but rather its concentration into extraordinarily long shifts. People do not live solely to work. An eleven-hour shift—to which one must add time spent commuting, getting ready, and eating—can consume practically all of a person's waking hours. The consequences can be particularly severe for those engaged in strenuous physical labor, continuous-attention tasks, industrial work, security, healthcare, retail, and services, as well as for working women, who continue to bear a disproportionate share of domestic and caregiving responsibilities.

The ILO has warned of the risks that long working hours can pose regarding fatigue, recovery, and occupational health.

Nor can the specific conditions of the Salvadoran labor landscape be ignored.

The Constitution currently establishes that the standard daytime workday must not exceed eight hours and that the workweek must not exceed 44 hours. These are two distinct guarantees; maintaining the weekly limit does not mean the daily limit can be disregarded.

However, there is an even deeper issue. A reorganization of this magnitude is being proposed at a time when labor organizations are reporting mass layoffs in the public sector, the elimination of positions, non-compliance with or the undermining of collective bargaining agreements, disputes over pay scales, and adverse effects on trade union organization.

These allegations cannot be dismissed as mere perceptions. The ILO Committee on Freedom of Association maintains an open case (Case No. 3472) regarding El Salvador, concerning allegations of anti-union suspensions and dismissals of leaders across various public institutions, as well as interference with and restrictions on the exercise of trade union representation. Furthermore, various labor and human rights organizations have documented thousands of dismissals and position eliminations in recent years.

The facts point to a sustained pattern of eroding the material and institutional conditions necessary for trade union organization and collective bargaining. This is particularly concerning because any system of flexible scheduling presupposes a reasonably balanced power dynamic between employers and workers. Without strong unions, job security, and effective collective bargaining, the notion of "voluntariness" may mask an imposition.

The wage structure in El Salvador is insufficient to guarantee a decent standard of living. The highest prevailing minimum wage is around \$408.80 per month, while other sectors receive lower amounts. Comparing that income solely against the basic food basket is insufficient; a family also requires housing, water, electricity, transportation, education, healthcare, clothing, communications, care services, and recreation.

The social security system also faces issues regarding coverage and adequacy. A significant portion of the older adult population does not receive a contributory pension, and average pension amounts remain modest relative to the actual cost of a dignified life.

That is why it is difficult to present the extension of the daily workday as a labor victory when far more fundamental issues remain unresolved: inadequate wages, precariousness, job security, trade union freedom, collective bargaining, and decent pensions.

OUR PROPOSAL El Salvador needs comprehensive labor reform that builds upon historical gains. We are not prepared to accept any setbacks.

Therefore, we propose:

1. REDUCING THE WORKDAY. Moving from the current 44 hours toward a maximum 40-hour workweek—without a reduction in pay—as a first step toward further reductions linked to increased productivity and technological development.

2. INCREASING WAGES. Establishing a sustained policy to restore real wages. The minimum wage must be determined based on the full cost of a decent standard of living, not merely the cost of a basic food basket.

3. GUARANTEEING STABILITY, COLLECTIVE AGREEMENTS, AND SALARY SCALES. Halting arbitrary dismissals and unjustified job cuts, respecting existing collective agreements, and adhering to legally established salary progression systems.

4. STRENGTHENING FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING. Fully guaranteeing workers' rights to organize without threats, reprisals, or dismissals. No reform regarding working hours should be approved without effective negotiation with independent trade unions.

5. GUARANTEEING DECENT, UNIVERSAL PENSIONS. Reviewing the pension system to substantially expand coverage and ensure pensions sufficient for a decent life, prioritizing the economic security of retirees over financial interests. Productivity has increased enormously since workers won the eight-hour workday. Automation, digitalization, and new technologies make it possible to produce more and more in less time.

If there is a social benefit to be derived from this progress, it certainly cannot be working eleven hours a day. It means working fewer hours, earning better wages, distributing employment more equitably, and having more time to rest, care for others, study, socialize, organize, and live.

The eight-hour day was a victory of the past. Reducing the workday must be a victory of the present.

40 HOURS WITH NO WAGE CUTS, DECENT WAGES, JOB SECURITY, RESPECT FOR COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS AND SENIORITY SCALES, FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING, AND DECENT PENSIONS FOR ALL. FOR SOVEREIGNTY AND DIGNITY, LET US ALL MARCH THIS SEPTEMBER 15TH.



MESA PERMANENTE
por la justicia laboral



CUATRO DÍAS SÍ; ONCE HORAS NO

Por la reducción de la jornada, salarios dignos y libertad sindical

08/09/2026

Ante la propuesta gubernamental de reorganizar la jornada laboral en El Salvador mediante cuatro días de once horas de trabajo y tres días de descanso, expresamos nuestra posición.

La discusión sobre la duración de la jornada es una de las grandes luchas que dieron origen a los derechos laborales modernos. En 1817, Robert Owen formuló una consigna que atravesaría dos siglos de historia: ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación y ocho horas de descanso: 8+8+8. La Asociación Internacional de Trabajadores retomó posteriormente esta reivindicación y en su Congreso de Ginebra de 1866 estableció la limitación de la jornada como condición indispensable para la recuperación física, el desarrollo intelectual, la vida social y la participación política de las personas trabajadoras.

La lucha se extendió por Europa, Estados Unidos, América Latina y buena parte del mundo. Las movilizaciones por las ocho horas desembocaron en acontecimientos como los de Chicago de 1886, inscritos desde entonces en la memoria internacional de la clase trabajadora. En 1919, el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo estableció como referencia internacional la jornada de ocho horas diarias y 48 semanales.

Las ocho horas no fueron una concesión. Fueron una conquista. Con diferencias entre países y regímenes laborales, la jornada de ocho horas terminó convirtiéndose en un estándar internacional ampliamente reconocido y en un límite histórico frente a la pretensión de disponer ilimitadamente del tiempo de las personas trabajadoras.

Las experiencias internacionales recientes sobre la llamada “semana laboral de cuatro días” requieren una distinción fundamental. Experiencias como la realizada en Portugal redujeron efectivamente el tiempo semanal de trabajo sin reducir el salario. En el proyecto piloto portugués, las empresas participantes pasaron en promedio de 39.3 a 34 horas semanales y se registraron mejoras en la conciliación de la vida laboral y familiar y para evitar agotamiento y fatiga. El modelo adoptado en Bélgica es diferente: permite concentrar el trabajo semanal en cuatro días, pero establece límites, procedimientos, voluntariedad y mecanismos de protección para las personas trabajadoras.

Por eso no debemos confundir dos cosas distintas: Reducir la jornada significa trabajar menos horas manteniendo el salario. Comprimir la jornada significa trabajar las mismas horas en menos

días.

Cuatro días de once horas suman 44 horas semanales. No estamos, por tanto, ante una reducción del tiempo de trabajo. Estamos ante su concentración en jornadas extraordinariamente prolongadas. Una persona no vive únicamente para trabajar. Once horas de jornada, a las que deben agregarse los tiempos de transporte, preparación y alimentación, pueden ocupar prácticamente todo el tiempo activo del día. Las consecuencias pueden ser particularmente graves para quienes realizan trabajo físico intenso, labores de atención continua, trabajo industrial, vigilancia, salud, comercio y servicios; y para las mujeres trabajadoras sobre quienes continúa recayendo desproporcionadamente el trabajo doméstico y de cuidados.

La OIT ha advertido sobre los riesgos que las jornadas prolongadas pueden representar para la fatiga, la recuperación y la salud ocupacional.

Tampoco pueden ignorarse las condiciones concretas del mundo laboral salvadoreño.

La Constitución establece actualmente que la jornada ordinaria diurna no debe exceder las ocho horas y que la semana laboral no debe superar las 44 horas. Son dos garantías diferentes. Que se mantenga el límite semanal no significa que pueda ignorarse el límite diario.

Pero existe un problema todavía más profundo. Una reorganización de esta magnitud se propone en momentos en que las organizaciones laborales denuncian despidos masivos en el sector público, supresión de plazas, incumplimiento o debilitamiento de contratos colectivos, conflictos alrededor de escalafones y afectaciones a la organización sindical.

Estas denuncias no pueden ser descartadas como simples percepciones. El Comité de Libertad Sindical de la OIT mantiene abierto el caso 3472 sobre El Salvador, relacionado con alegaciones de suspensiones y despidos antisindicales de dirigentes en varias instituciones públicas, injerencias y restricciones al ejercicio de la representación sindical. Diversas organizaciones laborales y de derechos humanos han documentado, además, miles de despidos y supresiones de plazas durante los últimos años.

Los hechos permiten advertir una pauta sostenida de debilitamiento de las condiciones materiales e institucionales para la organización sindical y la negociación colectiva. Esto resulta particularmente preocupante porque cualquier sistema de flexibilización horaria supone una relación de fuerzas mínimamente equilibrada entre empleadores y personas trabajadoras. Sin sindicatos fuertes, estabilidad laboral y negociación colectiva efectiva, la supuesta “voluntariedad” puede ocultar una imposición.

La estructura salarial en El Salvador es insuficiente para garantizar una vida digna. El salario mínimo más alto vigente ronda los \$408.80 mensuales, mientras otros sectores reciben cantidades menores. Comparar esos ingresos únicamente con la canasta básica alimentaria resulta insuficiente: una familia también necesita vivienda, agua, electricidad, transporte, educación, salud, vestuario, comunicaciones, cuidados y recreación.

El sistema previsional presenta asimismo problemas de cobertura y suficiencia. Una parte considerable de la población adulta mayor no recibe una pensión contributiva y las pensiones promedio continúan siendo modestas frente al costo efectivo de una vida digna.

Por eso resulta difícil presentar la ampliación de la jornada diaria como una conquista laboral cuando permanecen pendientes problemas mucho más elementales: salarios insuficientes, precariedad, estabilidad laboral, libertad sindical, negociación colectiva y pensiones dignas.

NUESTRA PROPUESTA

El Salvador necesita una reforma laboral integral que avance sobre conquistas históricas. No estamos en disposición de aceptar retrocesos.

Por ello proponemos:

1. REDUCIR LA JORNADA LABORAL. Avanzar de las actuales 44 horas hacia una semana máxima de 40 horas, sin reducción salarial, como primer paso hacia disminuciones posteriores asociadas al aumento de la productividad y al desarrollo tecnológico.
2. AUMENTAR LOS SALARIOS. Establecer una política sostenida de recuperación del salario real. El salario mínimo debe determinarse considerando el costo integral de una vida digna, y no únicamente la canasta alimentaria.
3. GARANTIZAR ESTABILIDAD, CONTRATOS COLECTIVOS Y ESCALAFONES. Detener los despidos arbitrarios y las supresiones injustificadas de plazas, respetar los contratos colectivos vigentes y cumplir los sistemas escalafonarios legalmente establecidos.
4. FORTALECER LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Garantizar plenamente el derecho de las personas trabajadoras a organizarse sin amenazas, represalias ni despidos. Ninguna reforma sobre jornada laboral debería aprobarse sin una negociación efectiva con organizaciones sindicales independientes.
5. GARANTIZAR PENSIONES DIGNAS Y UNIVERSALES. Revisar el sistema previsional para ampliar sustancialmente su cobertura y garantizar pensiones suficientes para una vida digna, colocando la seguridad económica de las personas jubiladas por encima de los intereses financieros.

La productividad ha aumentado enormemente desde que las personas trabajadoras conquistaron las ocho horas. La automatización, la digitalización y las nuevas tecnologías permiten producir cada vez más en menos tiempo.

Si existe un beneficio social que debe derivarse de ese progreso, no puede ser trabajar once horas al día.

Debe ser trabajar menos horas, recibir mejores salarios, distribuir mejor el empleo y disponer de más tiempo para descansar, cuidar, estudiar, convivir, organizarse y vivir.

Las ocho horas fueron una conquista del pasado. La reducción de la jornada debe ser una conquista del presente.

40 HORAS SIN REDUCCIÓN SALARIAL, SALARIOS DIGNOS, ESTABILIDAD LABORAL, RESPETO A LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y ESCALAFONES, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA y PENSIONES DIGNAS PARA TODAS Y TODOS

POR LA SOBERANÍA Y LA DIGNIDAD, TODAS Y TODOS A MARCHAR ESTE 15 DE SEPTIEMBRE