



Organización  
Internacional  
del Trabajo

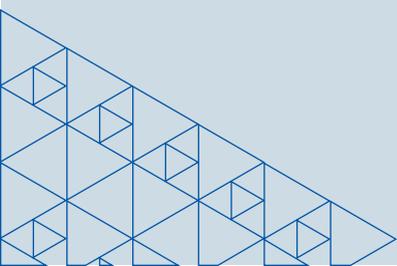
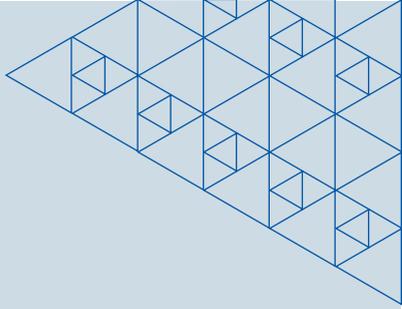
## ► Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina

---

Andrés Marinakis

OIT Cono Sur – Informes Técnicos / 25 - 2022





# Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina

Andrés Marinakis<sup>1</sup>

## Resumen

---

La jornada de trabajo constituye uno de los elementos principales de las condiciones de trabajo. El Convenio N° 1 de la OIT está dedicado a este tema y refleja la preocupación que existía por las extenuantes jornadas que prevalecían a principios del siglo XX y sus consecuencias sobre la salud y seguridad de los trabajadores. Las regulaciones que siguieron procuraron limitar la duración de la jornada ordinaria, así como también de la extraordinaria y establecer descansos mínimos. Si bien estas iniciativas contribuyeron a un importante avance en estas materias, su efectividad ha sido más acotada en los países donde la relación laboral asalariada es menor y donde existe alta informalidad. En la actualidad, los cambios tecnológicos y las transformaciones en la organización de la producción y el trabajo están sobrepasando en muchos casos a la legislación vigente. Esto plantea la necesidad de revisar la regulación en los aspectos tradicionales de duración y descansos, así como también incorporar consideraciones respecto a la organización del tiempo de trabajo que permita conciliar de mejor manera las necesidades de los trabajadores y de las empresas. En este artículo se discuten estas cuestiones con foco en los países de América Latina.

**Palabras clave:** Tiempo de trabajo, horas efectivas trabajadas, América Latina

**Códigos JEL:** J21, J22, J23, J38, J46

---

1. Especialista Principal en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Los errores y omisiones son de exclusiva responsabilidad del autor.

El autor agradece los comentarios de Jon Messenger, Roxana Maurizio y Fabio Bertranou a una versión preliminar de esta nota, así como el apoyo de Rigoberto García en el procesamiento de las encuestas de hogares y de Jacobo Velasco en la organización de los datos.

# Overview and perspectives of working hours in Latin America

Andrés Marinakis<sup>2</sup>

## Abstract

---

Working time constitutes one of the key elements of the working conditions. ILO's Convention N° 1 addresses this issue and shows the concern that existed regarding the exhausting working days that prevailed at the beginning of the XX century and its consequences on health and safety of workers. The regulations that followed aimed at limiting the duration of ordinary hours, of extraordinary hours, as well as establishing the minimum rest required. Although these measures contributed to the improvement of these matters, their effectiveness has been more limited in countries where wage-employment relationship is lower and where there is high informality. At present, technological changes and the transformations in the organization of production have sometimes surpassed the existing regulation. It is therefore required to review the traditional aspects of working day duration and rests, as well as to incorporate some working time organization considerations that improve the possibility to conciliate the needs of workers and of enterprises. This article discusses these questions with a focus on Latin American countries.

**Key words:** Working time, actual hours worked, Latin America

**JEL codes:** J21, J22, J23, J38, J46

---

2. Senior Specialist in Labour Markets and Institutions, ILO Office for the South Cone of Latin America. Errors and omissions are the sole responsibility of the author.

The author gratefully acknowledges the comments of Jon Messenger, Roxana Maurizio and Fabio Bertranou on a preliminary version of this note, as well as the support of Rigoberto García in processing the household surveys and Jacobo Velasco in organizing the data.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones se pueden reproducir sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Marinakís, Andrés. 2022. Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°25 (Santiago, OIT).

ISSN 2523-5001 (pdf web)

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT la sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones se pueden obtener en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: [biblioteca\\_scl@ilo.org](mailto:biblioteca_scl@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/santiago](http://www.ilo.org/santiago)

Editor general Informes Técnicos OIT Cono Sur: Fabio Bertranou

Producción: Sonia Alvarez

Diseño y diagramación: Paulina Manzur M.

## ▶ Índice

▶ Introducción	<b>08</b>
▶ 1. Principales regulaciones e incidencia sobre la jornada	<b>10</b>
▶ 2. Evolución de la jornada laboral en América Latina entre 2005 y 2016	<b>14</b>
▶ 3. Distribución de los trabajadores según horas trabajadas: el peso de las jornadas excesivas y de las insuficientes	<b>18</b>
▶ 4. Diferencias en la jornada según categoría ocupacional y sexo	<b>20</b>
▶ 5. Duración de la jornada y su organización	<b>22</b>
▶ 6. Cuestiones emergentes y su incidencia sobre el tiempo de trabajo: el caso del teletrabajo	<b>25</b>
▶ 7. Reflexiones finales: los desafíos regulatorios en el siglo XXI	<b>28</b>
▶ Bibliografía	<b>32</b>

- ▶ Anexo 1: Tabla Población ocupada de 15 años y más, según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia **33**
- ▶ Anexo 2: Tabla Asalariados privados de 15 años y más, según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia **35**
- ▶ Anexo 3: Tabla Asalariados públicos de 15 años y más, según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia **37**
- ▶ Anexo 4: Trabajadores del servicio doméstico de 15 años y más, según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia **39**

## ► Introducción

La preocupación por el tiempo del trabajo tiene su origen en las extensas jornadas que se trabajaba aún a principios del siglo XX y sus consecuencias negativas sobre la salud y la seguridad en el trabajo. La importancia de este tema se manifiesta en que fue objeto del primer Convenio internacional de la OIT en el año 1919 (Convenio sobre las horas de trabajo, industria), limitando el trabajo a 8 horas al día y 48 horas a la semana. Posteriormente, ese parámetro pasó a ser de 40 horas a la semana a partir de la Recomendación N° 116 (1962).

El campo de la regulación del tiempo de trabajo no se limita a establecer la duración de la jornada ordinaria o de la semanal, sino que también determina la extensión máxima que puede tener la jornada extraordinaria, así como también una serie de cuestiones relacionadas a los descansos. En esta última materia, se incluyen los descansos durante el día de trabajo, el descanso mínimo entre jornadas, el descanso semanal obligatorio y también las vacaciones anuales remuneradas. Sobre estos temas hay varios Convenios internacionales que establecen orientaciones generales.

Si bien la salud y la seguridad en el trabajo continúan estando en el centro de las preocupaciones al determinar la jornada de trabajo, con el paso del tiempo se han agregado una serie de dimensiones adicionales que se consideran indispensables para alcanzar un tiempo de trabajo decente (Boulin et. al, 2006 y OIT, 2019a). En la actualidad, se considera necesario que la jornada laboral deje tiempo suficiente para que el trabajador atienda sus necesidades personales, así como sus responsabilidades familiares. Para ello es fundamental limitar el uso de jornadas excesivamente largas, así como también las jornadas no habituales en las noches y fines de semana. También se requiere que la jornada de trabajo promueva la igualdad de género. Se sabe que largas jornadas y horarios impredecibles suelen ser barreras para la entrada de las personas con responsabilidades de cuidado y terminan segregando principalmente a las mujeres en trabajos a tiempo parcial o limitando sus posibilidades de ser promovidas. Cuando se fomenta un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, no solo se está cuidando de los trabajadores, sino que se está mejorando las bases para un buen desempeño individual y de la organización, mejorando la productividad. Por último, otra

dimensión del tiempo de trabajo decente es dar al trabajador cierto grado de influencia en la organización de su jornada, permitiéndole optar entre distintas alternativas.

Los avances tecnológicos están transformando el mundo del trabajo en forma muy veloz, con implicaciones también sobre la jornada de trabajo. Entre las recomendaciones que formuló la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo convocada por la OIT, se encontraba el ampliar la soberanía sobre el tiempo, dando mayor autonomía a los trabajadores (Comisión, 2019). Destacaban la oportunidad de aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal. Entre los desafíos que planteaba estaba el aplicar límites máximos al tiempo de trabajo, así como garantizar un mínimo de horas de trabajo, reconociendo la existencia de jornadas excesivas para algunos trabajadores, así como también de las jornadas insuficientes para otros.

La llegada de la pandemia volvió a impulsar debates y discusiones sobre el tiempo de trabajo y su organización. A diferencia de otras crisis donde el ajuste se daba principalmente a través del desempleo, en esta oportunidad hubo una pérdida de horas de trabajo entre quienes conservaron su empleo, pero no podían desempeñarlo debido a las restricciones impuestas. En algunos países surgieron propuestas legislativas para reducir la jornada y estimular de esa forma la recuperación del empleo. Por otro lado, el explosivo crecimiento que hubo en la utilización del teletrabajo puso sobre la mesa las dificultades que existen para contabilizar las horas trabajadas sin invadir la privacidad, así como la necesidad de establecer un tiempo de desconexión.

Este documento procura revisar el estado de situación en materia de jornada de trabajo en América Latina. La sección 2 presenta las características principales de la duración de la jornada según la legislación y algunas limitaciones para su aplicación efectiva. La sección 3 presenta algunos datos sobre la jornada efectiva en un período reciente, mientras que la sección 4 analiza la distribución de los trabajadores según la cantidad de horas trabajadas y la sección 5 agrega información relativa al género. La sección 6 discute cuestiones relativas a la organización de la jornada y su relación con la duración de la misma. Por último, los cambios tecnológicos plantean nuevos desafíos en materia de jornada laboral y la sección 7 analiza los relacionados a la implementación del teletrabajo y el abordaje que ha tenido en la legislación en los países del cono sur de América Latina.

## ► 1. Principales regulaciones e incidencia sobre la jornada

Cuando se analiza la evolución del tiempo de trabajo con una perspectiva de largo plazo, se observa que ha habido una importante reducción de la jornada. El caso de varios países desarrollados para los que se cuenta con información de las horas trabajadas por ocupado durante el siglo XX confirma esa tendencia. Hacia el año 1913 se trabajaba entre 2500 y 2600 horas al año, mientras que para el año 2000 se trabajaba menos de 2000 horas al año en los principales países desarrollados y en algunos, como Francia, Países Bajos y Alemania se trabajaba cerca de 1500 horas al año (Maddison, 2001, citado en Messenger, 2018).

Esta tendencia observada en los países desarrollados se explica por diversos factores. El primero de ellos es el papel de la regulación del tiempo de trabajo y la progresiva adopción de la semana de 40 horas de trabajo, así como las restricciones al uso de horas extraordinarias (a través de límite a la cantidad de horas que se pueden utilizar, así como a la recarga en su remuneración). También en el ámbito regulatorio, varios países extendieron la duración de las vacaciones anuales remuneradas, así como también se ha incrementado el número de días festivos al año. En el ámbito de la dinámica del mercado de trabajo, otro factor importante ha sido el incremento en el trabajo a tiempo parcial en el empleo total. En la medida que la adopción del trabajo a tiempo parcial es de carácter voluntario, esta tendencia puede ser vista como un elemento positivo. Sin embargo, no hay que desconocer que en muchos casos el trabajo a tiempo parcial es involuntario y resulta en una insuficiencia de ingresos, por lo que también puede tener una lectura negativa. Por último, muchos arreglos negociados sobre la organización de la jornada de trabajo han resultado en disminuciones adicionales de la jornada adoptada en acuerdos sectoriales o a nivel de la empresa.

No se cuenta con información similar para los países de América Latina, donde las jornadas de trabajo continúan siendo más largas. En lo relativo a la regulación, en los países de la región predominan aún las jornadas semanales de 48 horas, así como el máximo de horas por semana está entre 49 y 59 horas y en algunos casos es superior a 60 horas (ver cuadros 1 y 2).

▶ Cuadro 1

Horas de trabajo ordinarias por semana según normativa nacional

40horas	42-45 horas	48 horas
Ecuador	Brasil, Chile, El Salvador, Guatemala, República Dominicana, Venezuela	Argentina, Bolivia, Colombia <sup>3</sup> , Costa Rica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay

Fuente: OIT, 2013

3. En Julio del 2021 Colombia aprobó una ley que reduce la jornada de 48 a 42 horas a la semana. Sin embargo, dicha reducción se dará en forma progresiva comenzando recién en el año 2023.

## Cuadro 2

Máximo de horas de trabajo por semana según normativa nacional

48 horas o menos	49-59 horas	60 horas o más	Sin límite
Brasil, Venezuela	Argentina, Chile, Ecuador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Domini- cana, Uruguay	Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guate- mala, Honduras	El Salvador, Perú

Fuente: OIT, 2013

En lo que hace a las vacaciones anuales mínimas, la mayoría de los países de la región establecen entre 10 y 14 días, con la excepción de Bolivia y Chile que se encuentran en el rango entre 15 y 19 días y Brasil, Panamá, Perú y Uruguay que se encuentran en el rango de 20 a 23 días. Como referencia, la gran mayoría de los países europeos establecen el mínimo de vacaciones anuales entre 20 y 23 días (OIT, 2013).

La incidencia de las regulaciones en la jornada de trabajo efectiva estará determinada por el porcentaje de trabajadores que estén comprendidos por dicha regulación, así como por el cumplimiento con la misma. Por lo general, la regulación sobre tiempo de trabajo abarca a los trabajadores asalariados en empresas privadas. El régimen de jornadas en el trabajo doméstico a veces es distinto al anterior y lo mismo ocurre en el sector público. Quedan por fuera de la regulación los trabajadores por cuenta propia, que en varios países de América Latina representan un porcentaje importante del empleo total, así como los empleadores y trabajadores familiares.

En el año 2016, los asalariados en el sector privado representaban un 59 % del total de los ocupados en Chile, mientras que apenas llegaban a 26.7 % en el caso de Bolivia y el resto de los países presentaban situaciones intermedias (ver Cuadro 3)<sup>4</sup>. Si bien todos estos trabajadores estarían cubiertos por la regulación laboral en materia de jornada, el cumplimiento con la misma resulta inferior debido a la informalidad. En todo caso, en este segmento de trabajadores la legislación en materia de jornada ordinaria y el recargo impuesto a las horas extraordinarias (además de las restricciones adicionales dispuestas por la ley) son los elementos principales para determinar la cantidad de horas trabajadas.

### ▶ Cuadro 3

#### Estructura del empleo asalariado en América Latina, 2016

	Sector Privado	Sector Público	Servicio Doméstico
Argentina	50.5	17.1	7.5
Bolivia	26.7	9.3	2.2
Brasil	48.3	12.3	6.6
Chile	59.0	10.8	3.8
Colombia	42.0	4.0	3.1
Costa Rica	55.9	13.7	7.0
Ecuador	39.3	9.2	2.6
El Salvador	47.9	7.1	5.0
Guatemala	52.5	6.3	3.6
Honduras	42.0	6.7	2.6
México	53.8	9.9	4.6
Panamá	44.4	15.8	4.0
Paraguay	38.9	10.1	6.8
Perú	38.2	9.2	2.4
Rep. Dominicana	37.5	13.6	5.8
Uruguay	52.9	15.0	4.8

Fuente: Procesamiento SIALC-OIT

4. Se presenta la estructura del empleo del año 2016 para coincidir con el último años de los procesamientos hechos sobre horas de trabajo que se presentan en la siguiente sección.

## ► 2. Evolución de la jornada laboral en América Latina entre 2005 y 2016

En el ámbito regulatorio, son pocos los países de la región que en los últimos años redujeron la jornada de trabajo aplicada a los asalariados privados. A finales del siglo XX, Ecuador redujo la jornada de trabajo de 44 a 40 horas en 1980 y Brasil redujo la jornada de trabajo de 48 a 44 horas en el año 1988. A principios del siglo XXI Chile redujo la jornada de 48 a 45 horas a la semana. Este cambio se introdujo con cierta gradualidad, por lo que la nueva jornada de 45 horas pasó a ser efectiva en enero de 2005. Por último, el cambio más reciente tuvo lugar en Colombia que en julio del 2021 dispuso la reducción de la jornada laboral de 48 a 42 horas a la semana. En este caso la reducción también se va a realizar en forma progresiva, comenzando en 2023 con una hora y llegando a las 42 horas en el año 2026.<sup>5</sup>

Por el contrario, en el caso de las trabajadoras domésticas si hubo modificaciones en la regulación. En varios países la regulación establecía que las jornadas de las trabajadoras domésticas fueran superiores a las de los trabajadores en empresas privadas. Sin embargo, esto fue revisado en los últimos años en una serie de países, equiparando la jornada ordinaria a la vigente en sector privado en cada uno de los países. Sin embargo, El Salvador, Guatemala, Honduras y la República Dominicana aún no establecen limitación de jornada para las trabajadoras domésticas (Valenzuela et al, 2020). Este segmento, sin embargo, se caracteriza por un alto nivel de informalidad en muchos países, por lo que se puede presumir que la regulación de la jornada sería menos determinante que en las empresas privadas.

Por su parte, en el caso de los trabajadores por cuenta propia el elemento primordial en la determinación de la cantidad de horas trabajadas estará determinado por la propia actividad que se realiza, así como también por los ingresos que genera. En la medida que la actividad genere bajos ingresos puede llevar a que el trabajador realice largas jornadas de trabajo.

---

5. Ley 2101 del 15 de julio del 2021: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

Para tener una perspectiva sobre la evolución de las horas trabajadas en América Latina en los últimos años se procesaron los datos sobre horas efectivas trabajadas que se recoge en las encuestas de hogares para los años 2005 y 2016. Es importante señalar que durante el período analizado no hubo cambios legislativos en cuanto a la duración de la jornada que pudiera incidir en las horas trabajadas por los asalariados privados en los países de América Latina.

A nivel agregado, se observa que en promedio hubo una reducción de 1.4 horas trabajadas cuando se considera al total de los ocupados (ver cuadro 4). Esta tendencia ha sido generalizada en la región, ya que se dio en 15 de los 16 países analizados. El único país en donde se incrementó el promedio de horas trabajadas durante el período analizado fue Guatemala (ver Anexo 1). A su vez, la reducción fue mayor entre los hombres (-1.7 horas), quienes cumplían con jornadas más extensas, que entre las mujeres (-0.5 horas). A pesar de lo generalizado del fenómeno, no se puede afirmar que esta reducción en las horas trabajadas se trate de una tendencia de largo plazo. Algunas fluctuaciones en la jornada de trabajo son el resultado de ajustes a los ciclos económicos. En el caso de las empresas privadas, éstas típicamente amplían o reducen su uso de horas extraordinarias para responder a cambios en la demanda, aún a costa de tener que pagar un sobreprecio al tener que utilizarlas. En el caso del trabajo por cuenta propia, por su parte, la duración de la jornada estará relacionada con la demanda del servicio prestado, pero también con la necesidad de generar un determinado ingreso.

Cuando se analiza lo sucedido por grupo ocupacional, se encuentra que tanto los asalariados privados, como los trabajadores por cuenta propia, tuvieron reducciones similares al total de los ocupados. Cabe señalar que los asalariados privados trabajan en promedio las jornadas más largas. En cambio, los trabajadores públicos tuvieron una reducción mucho menor (0.4 horas). En este caso, hay que notar que en promedio las horas trabajadas en el sector público es bastante inferior en comparación a los asalariados privados. En el caso de las trabajadoras domésticas, la reducción en la jornada es mucho mayor (de 5 horas). Esto último resulta muy significativo, considerando que en su gran mayoría se trata de mujeres y, en general, con bajas remuneraciones. Considerando esta última característica, es posible que la reducción de la jornada entre las trabajadoras domésticas sea en muchos casos involuntaria.

► Cuadro 4

América Latina: Horas efectivas trabajadas por categoría ocupacional, 2005 y 2016

	Año	Total	Hombres	Mujeres
Total Ocupados	2005	41.7	44.9	36.8
	2016	40.3	43.2	36.3
	Diferencia	-1.4	-1.7	-0.5
Asalariados Privados	2005	45.2	46.6	42.0
	2016	43.7	44.9	41.3
	Diferencia	-1.5	-1.7	-0.7
Asalariados Públicos	2005	38.5	42.4	34.8
	2016	38.1	41.1	35.5
	Diferencia	-0.4	-1.3	0.7
Trabajadoras domésticas	2005	38.6	45.6	38.1
	2016	33.6	42.3	32.9
	Diferencia	-5.0	-3.3	-5.2
Cuenta Propia	2005	38.8	43.1	31.4
	2016	37.2	40.8	31.5
	Diferencia	-1.6	-2.3	0.1

Fuente: Procesamiento encuestas de hogares OIT-SIALC

En el caso de las trabajadoras domésticas, es posible que las reformas en la legislación hayan tenido alguna incidencia en la caída en las horas trabajadas. Como se indicó más arriba en los últimos años se lograron avances importantes en el reconocimiento de sus derechos a partir de modificaciones en la legislación. Varios países revisaron su legislación para el trabajo doméstico, igualando la jornada laboral a la vigente para el sector privado. Otro de los aspectos que puede haber tenido alguna incidencia en este proceso ha sido la revisión del salario mínimo que aplica para el trabajo doméstico. Hasta hace unos años, varios países de la región excluían a las trabajadoras domésticas de la protección del salario mínimo, o bien

establecían un nivel inferior al general. Esta situación ha sido revisada en varios países, extendiendo la protección del salario mínimo general a las trabajadoras domésticas.

Es interesante resaltar, sin embargo, que el proceso de unificación llevado adelante en cada caso fue distinto. En el caso de Chile, el salario mínimo para trabajadoras domésticas equivalía al 75 % del nivel general en el año 2008. Se estableció un programa de reducción de la brecha en 3 años, llegando a igualarse en el año 2011.<sup>6</sup> En Paraguay, el salario mínimo para las trabajadoras domésticas era el 40 % del salario mínimo general (para actividades no especificadas). En marzo de 2016 se dispuso su incremento de 40 a 60 % del nivel general y en julio de 2019 se estableció su igualación. En Perú las trabajadoras domésticas no estaban cubiertas por el salario mínimo vigente, ni contaban con un nivel específico, hasta que en septiembre del 2020 se les extendió esa cobertura. Por su parte, en Costa Rica el salario mínimo para trabajadoras domésticas en el año 2019 representaba un 61.6 % del salario mínimo para trabajadores no calificados (mínimo *minimorum*). Ese año se llegó a un acuerdo tripartito para cerrar esa brecha en forma progresiva a lo largo de 15 años durante los cuales cada incremento anual de los salarios mínimos tendría un adicional de 2.34 puntos porcentuales para las trabajadoras domésticas.

Cada uno de estos casos presenta importantes diferencias en las brechas existentes al comienzo, así como en el proceso de unificación adoptado. En el caso de Perú se partía de la ausencia de regulación y al introducirla se extiende la aplicación del salario mínimo general a las trabajadoras domésticas. En el caso de Chile se establece un proceso de unificación a lo largo de 3 años, mientras en Costa Rica, que partía con una brecha mayor, el proceso de unificación aún está en curso y durará un período mucho más largo. En Paraguay, por último, se partía con la brecha más grande cuando se dispuso un primer incremento y, luego de unos años, se dispuso la unificación.

Es posible que la reducción legal de la jornada de trabajo, junto con el incremento en el salario mínimo que aplica para estas trabajadoras haya resultado en una reducción del empleo o de la jornada efectiva de trabajo para las trabajadoras domésticas formales, en la medida que representa un incremento en el costo laboral por hora. Hay que tener en cuenta que los empleadores del trabajo doméstico son los hogares, cuyos ingresos se conforman principalmente por la remuneración a su propio trabajo. En la medida que el costo del trabajo doméstico aumenta en

---

6. 2008: 75 %; 2009: 83 %, 2010: 92 %, 2011: 100 %.

forma más rápida que el ingreso de los hogares que las emplean, se podría estar dificultando su empleo, pudiendo llevar a jornadas parciales o incluso a su despido.

### ► 3. Distribución de los trabajadores según horas trabajadas: el peso de las jornadas excesivas y de las insuficientes

Resulta importante analizar la distribución de los trabajadores en función de las horas trabajadas, tanto para todos los ocupados en general, como para los asalariados en empresas privadas en particular. En este caso presentaremos la distribución según tramos de horas trabajadas, por lo que hay que tener en cuenta que los promedios esconden los extremos. Si bien un porcentaje importante de trabajadores se encontrarán en torno a la jornada semanal establecida por la regulación nacional, habrá también un porcentaje de trabajadores que trabaja horas excesivas, mientras que en el otro extremo habrá trabajadores que tendrán horas insuficientes de trabajo. Se ha observado que, por lo general, entre quienes trabajan horas excesivas predominan los hombres, mientras que entre quienes trabajan horas insuficientes predominan las mujeres.

El Cuadro 5 presenta la distribución de los trabajadores en tres tramos según las horas trabajadas. El tramo de menos de 35 horas se asimila a la idea de jornada parcial o de horas insuficientes, el tramo de 35 a 48 horas representaría principalmente a quienes trabajan a jornada completa y el tramo de más de 48 horas representaría a quienes trabajan horas excesivas. Está en claro que dentro de cada uno de estos segmentos habrá trabajadores que estrictamente no corresponden a dicha definición, pero sirve para identificar un poco mejor cuáles son los elementos que han resultado en la reducción en la jornada promedio que se dio en el período analizado.

En general, se observa que hubo una caída en el porcentaje de trabajadores con jornadas mayores de 48 horas, independientemente de la categoría ocupacional. Este factor, entonces, ha contribuido a la reducción en la jornada promedio a través

de reducción de las horas excesivas de trabajo. Por el lado de la jornada reducida, de menos de 35 horas, observamos un leve incremento, con la excepción del sector público. Por lo tanto, durante el período analizado, este factor habría contribuido en menor medida a la caída en las horas promedio trabajadas.

Al considerar a los asalariados en empresas privadas se observa que durante el período se redujo significativamente el porcentaje de trabajadores con más de 48 horas, lo que equivale a decir que se redujo el uso de horas extraordinarias. Esta tendencia se verificó en 14 de los 16 países analizados. En menor medida, hubo un pequeño aumento en el porcentaje que trabajaba a tiempo parcial, o menos de 35 horas. Como resultado de ambas dinámicas, se redujeron las horas promedio en 1.5 horas.

► Cuadro 5

América Latina: Distribución de trabajadores según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana (en porcentaje)

Categoría	Años	Menos de 35 horas	De 35 a 48 horas.	Más de 48 horas	Horas promedio
Total ocupados	2005	26.1	48.9	25.1	41.7
	2016	26.8	53.2	20.0	40.3
	diferencia	0.7	4.3	-5.1	-1.3
Asalariados privados	2005	13.2	60.6	26.2	45.2
	2016	14.3	65.0	20.7	43.7
	diferencia	1.2	4.4	-5.6	-1.5
Asalariados públicos	2005	30.0	59.1	10.9	38.5
	2016	28.5	63.0	8.5	38.1
	diferencia	-1.5	3.9	-2.4	-0.4
Trabajadoras domésticas	2005	35.7	40.2	24.1	38.6
	2016	46.1	41.3	12.6	33.6
	diferencia	10.4	1.1	-11.5	-5.0

Cuenta propia	2005	37.9	34.8	27.3	38.8
	2016	40.4	36.9	22.7	37.2
	diferencia	2.5	2.1	-4.6	-1.6

Fuente: Procesamiento encuestas de hogares OIT-SIALC

El caso de las trabajadoras domésticas merece un comentario específico. De acuerdo a los datos que se presentan en el cuadro 5, hubo una importante reducción en aquellas que trabajan más de 48 horas a la semana y un aumento de similar magnitud en las trabajadoras que laboran menos de 35 horas a la semana. Los cambios en la regulación pueden haber incidido en la reducción de las horas excesivas, mientras que el incremento en el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial puede deberse en parte al incremento en el costo laboral por hora. En el año 2016 un 46 % de las trabajadoras domésticas trabajaban menos de 35 horas a la semana, es decir prácticamente la mitad.

## ► 4. Diferencias en la jornada según categoría ocupacional y sexo

Ya se señaló que en promedio la jornada laboral de los hombres es superior a la de las mujeres. Cuando se analiza la distribución de los trabajadores según tramos de horas se observa que los hombres superan a las mujeres en las jornadas extensas, mientras que las mujeres predominan en la jornada parcial, independientemente de la categoría ocupacional<sup>7</sup>.

Entre los asalariados públicos y privados, prácticamente dos tercios de los trabajadores se desempeñaban en el tramo de jornada completa (de 35 a 48 horas), y eso era similar para hombres y mujeres (ver Cuadro 6). En el caso del empleo público las mujeres concentraban poco más de un tercio del empleo en jornada parcial. Por otra parte, la distribución del empleo por cuenta propia

7. En este caso no se incluye al trabajo doméstico ya que más del 90 % del mismo son mujeres.

presenta una estructura muy diferente. Mientras que los hombres presentan una distribución normal, aunque con mayor porcentaje en ambos extremos, las mujeres se concentran en la jornada parcial donde alcanzaban el 57 % en el año 2016.

Muchas mujeres recurren al trabajo a tiempo parcial para conciliarlo con sus responsabilidades familiares, que aún recaen en forma desproporcionada sobre las mujeres. Pero también hay muchas mujeres que trabajan en jornadas parciales en forma involuntaria, ya que desearían trabajar más y no lo consiguen hacer. Yáñez (2016) señala que la tasa de subempleo por insuficiencia horaria entre las mujeres es muy alta en varios países de América Latina<sup>8</sup>.

► Cuadro 6

América Latina: Distribución por sexo de los trabajadores según tramos de horas efectivas trabajadas por semana (en porcentaje)

Categoría	Año	Sexo	Menos de 35 horas	De 35 a 48 horas	Más de 48 horas
Total ocupados	2005	Hombres	17.7	52.5	29.8
		Mujeres	38.6	43.5	17.9
	2016	Hombres	19.4	56.4	24.2
		Mujeres	37.4	48.5	14.2
Asalariados privados	2005	Hombres	10.7	59.6	29.8
		Mujeres	18.8	63.0	18.2
	2016	Hombres	12.1	63.9	23.9
		Mujeres	18.6	67.1	14.4

8. 51 % en Chile, 33 % en Colombia, 59 % en Costa Rica, 52 % en República Dominicana, 12 % en Ecuador, 21 % en Honduras, 29 % en Uruguay, 21 % en Panamá, 34 % en Paraguay.

<b>Asalariados públicos</b>	2005	Hombres	19.1	63.5	17.4
		Mujeres	40.2	55.0	4.8
	2016	Hombres	20.3	66.3	13.5
		Mujeres	35.7	60.2	4.2
<b>Cuenta propia</b>	2005	Hombres	25.7	42.5	31.8
		Mujeres	58.4	21.8	19.9
	2016	Hombres	29.9	44.4	25.7
		Mujeres	57.1	24.9	18.0

Fuente: Procesamiento encuestas de hogares OIT-SIALC

## ► 5. Duración de la jornada y su organización

Si bien la jornada de trabajo de 8 horas durante 5 o 6 días a la semana (dependiendo si la jornada semanal es de 40 o 48 horas) continúa siendo la referencia, las tendencias económicas de las últimas décadas han resultado en jornadas más diversas (OIT, 2019). Tradicionalmente las jornadas podían presentar diversos turnos de trabajo, el uso de horas extraordinarias o el recurso de la jornada parcial. Algunas actividades requieren establecer jornadas especiales que permitan su desarrollo en forma segura, como es el caso de las faenas mineras distantes, o bien del transporte interurbano de pasajeros o de carga. Pero más allá de estas situaciones, a las empresas les interesa contar con mayor flexibilidad en la organización de la jornada de forma de poder ajustar mejor la dotación de personal

a las fluctuaciones del ciclo productivo, así como desde los trabajadores hay un creciente interés en poder conciliar mejor las demandas del trabajo y las de su vida personal a partir de distintas alternativas de organización de la jornada.

Para la empresa, la organización del tiempo de trabajo debe servir a optimizar los recursos que utiliza para la producción o los servicios que brinda. Deberá incrementar los recursos disponibles para atender a aumentos temporales en la demanda y buscará reducirlos cuando la demanda disminuya. Para los trabajadores, por su parte, su jornada deberá tener cierta previsibilidad, de forma de poder compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades personales y familiares. Sin embargo, en ciertos casos requerirá de cierto margen para atender situaciones puntuales. El desafío está en desarrollar soluciones que sean beneficiosas tanto para la empresa como para los trabajadores.

Por lo general, las legislaciones establecen un marco con límites máximos en la cantidad de horas y mínimos en cuanto a los descansos necesarios, pero dejan un margen de maniobra para que se pueda implementar atendiendo a las realidades de los distintos sectores de la producción y los servicios. En este sentido, si bien varios países establecen sus límites mínimos y máximos de horas por jornada o por semana, también abren la posibilidad a considerar períodos de referencia más amplios (mes, trimestre, hasta un año) durante los cuales se calculan promedios. Por ejemplo, la directiva de la Unión Europea sobre ordenación de tiempo de trabajo abre la posibilidad de considerar un período de referencia que no exceda 4 meses para calcular la duración máxima del tiempo de trabajo semanal<sup>9</sup>.

Cuando se abre la posibilidad de promediar las horas trabajadas durante períodos más largos a la semana, esto tiene como efecto reducir la cantidad de horas extraordinarias pagadas por la empresa, así como también introducir cierta variabilidad en las horas trabajadas durante el período. Esto afecta a los trabajadores por cuanto pueden perder lo que antes recibían por horas extra, así como puede complicar su cumplimiento con sus obligaciones familiares o necesidades personales (como ser estudios). Cuando estos modelos se introducen a través de la negociación colectiva entre sindicato y empresa, se abre la posibilidad de compensar en parte la pérdida potencial de ingresos, así como alcanzar acuerdos en los que se establezca el tiempo necesario para avisos previos sobre los cambios en la cantidad de horas a trabajar en cierto período, entre otras cuestiones.

---

9. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, 4 noviembre 2003.

Varios países hacen uso extensivo del mecanismo de la negociación colectiva para acordar el tiempo de trabajo, entre otras condiciones laborales. Ese es el caso de Alemania, por ejemplo, donde la legislación establece una jornada semanal máxima de 60 horas (entre ordinarias y extraordinarias), siendo que la jornada efectiva negociada es mucho menor.

Existen además distintas fórmulas de organización de jornada que dan cierta libertad para que los trabajadores ajusten la jornada a sus necesidades. Por ejemplo, están los sistemas de horarios flexibles que presentan una banda horaria tanto para la entrada, como para la salida, de forma que el trabajador pueda ajustarse a cuestiones de tránsito o bien a necesidades familiares específicas. El sistema puede ser negociado entre sindicato y la empresa, pero luego son los trabajadores quienes individualmente adoptan los horarios de entrada y salida que más les convienen. También hay empresas que han acordado la implementación de la semana comprimida. En los países donde la jornada semanal es de 40 horas, se puede comprimir en 4 jornadas de 10 horas; en los países donde la jornada es de 45 horas a la semana, se puede distribuir en 5 días de 9 horas cada uno. También están los bancos de horas que abren la posibilidad de compensar horas extraordinarias con días adicionales de vacaciones, entre varios modelos.

Por lo general, se ha observado que a medida que los países van adoptando jornadas legales más cortas, introducen a su vez mayores grados de flexibilidad para la organización de dicha jornada.

## ► 6. Cuestiones emergentes y su incidencia sobre el tiempo de trabajo: el caso del teletrabajo

Si bien la pandemia ha impulsado la adopción del teletrabajo en forma más masiva, con anterioridad ya se estaba implementando a menor escala en los países de América Latina. Una de las principales motivaciones que tenían los trabajadores para adoptar el teletrabajo era alcanzar un mejor equilibrio entre su vida personal y la vida laboral. Por un lado, señalaban que al trabajar desde la casa ahorran el tiempo de transporte hacia y desde el trabajo y, por otro lado, el teletrabajo les permitía adaptar el horario de trabajo a sus necesidades personales. Estos factores pueden ser más importantes para quienes viven lejos del lugar de trabajo y para quienes tienen responsabilidades familiares que hacen necesaria una mayor presencia en el hogar.

Se ha observado que la implementación del teletrabajo tiene al menos dos consecuencias sobre la jornada de trabajo. En primer lugar, la organización del tiempo de trabajo tiende a ser más flexible para quienes teletrabajan. A diferencia de la jornada habitual de 8 horas en una oficina, quienes teletrabajan pueden comenzar su jornada laboral antes o después del horario habitual, durante el día realizan algunas tareas domésticas durante las pausas en el trabajo y pueden terminar su jornada laboral antes o después del horario habitual de los trabajadores presenciales. En general, los teletrabajadores tienen cierta autonomía para determinar la organización de su jornada y se evalúa su desempeño principalmente a través de los resultados de su trabajo más que por las horas que tomó para hacerlo.

En segundo lugar, diversos estudios han encontrado que en muchos casos quienes teletrabajan realizan jornadas laborales un poco superiores a la habitual (ver OIT y Eurofund, 2017). A diferencia del trabajo presencial en una empresa donde el comienzo y el final de la jornada laboral están más marcados, la organización más flexible del teletrabajo hace que los límites entre las horas habituales y las extraordinarias sean menos nítidos. Esta situación se refuerza en tanto que los dispositivos electrónicos hacen posible el contacto con colegas y supervisores en cualquier momento y lugar, extendiendo potencialmente la jornada más allá de la jornada habitual. Esta situación ha llevado a plantear la necesidad de establecer con claridad un período de desconexión que permita un descanso efectivo del trabajador.

De estas dos características se desprende cierta tensión entre una mayor flexibilidad en la organización de la jornada, que pudiera adaptarse mejor a las necesidades de los trabajadores, y la posibilidad de caer en jornadas que superen las habituales establecidas en la legislación general o en los convenios colectivos, lo que los estaría penalizando. Es por ello que a la hora de legislar sobre esta materia se observa una intención de abrir cierto espacio de flexibilidad, pero sin que ello resulte en una extensión de la jornada.

Varios países de América Latina han adoptado legislaciones recientemente para regular el teletrabajo, incluyendo consideraciones sobre la jornada de trabajo. Tal es el caso de los países del cono sur. En el año 2020 Chile aprobó una ley sobre teletrabajo en el mes de marzo, mientras que Argentina lo hizo en el mes de agosto. En el año 2021, Paraguay aprobó una ley en el mes de junio, mientras que Uruguay lo hizo en el mes de agosto. Si bien todas estas leyes fueron aprobadas en período de pandemia, en todos los casos su contenido establece un marco para ordenar el uso del teletrabajo en épocas normales.

En lo que hace a la distribución de la jornada de trabajo, las legislaciones presentan una gama amplia de situaciones que van desde la mantención de la jornada pactada en el contrato, pasando por la posibilidad de pactar jornadas flexibles, llegando incluso a dar al trabajador la autonomía para distribuir la jornada laboral de acuerdo a sus necesidades. La ley argentina establece que la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con los límites legales y convencionales. En el caso de Chile la ley da dos opciones. Las partes deberán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de acuerdo a sus necesidades, respetando los límites diario y semanal, o bien podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de la jornada de trabajo. En Paraguay, por su parte, se presentan tres posibilidades. Se podrá mantener la misma distribución de la jornada pactada en el contrato; se podrá hacer una distribución flexible de la jornada respetando los límites diario y semanal, o bien el teletrabajador gestionará la organización de su jornada.

El caso de Uruguay presenta un matiz interesante respecto al resto de las legislaciones en dos aspectos. En primer lugar, establece que el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, sin requerir de un pacto con la empresa, ni de hacerlo por escrito. En segundo lugar, es la única legislación que aborda explícitamente el tema de las horas extraordinarias que pudieran resultar del teletrabajo. En el caso del exceso diario, indica que se podrá compensar en otros días de la misma semana,

lo cual es diferente a lo que ocurre en los trabajos presenciales para quienes se contabilizan las horas extraordinarias día a día. Cuando las horas trabajadas en teletrabajo durante la semana superen el máximo, se abonará el 100 % de recargo sobre la hora de los días hábiles. Si bien esta definición resulta clara para quienes realizan teletrabajo durante la semana completa, no resulta tan claro en los casos en que un trabajador trabaja en forma remota algunos días de la semana y en forma presencial el resto de los días.

A diferencia de lo que sucede cuando el trabajo se realiza en las instalaciones de la empresa, donde se puede organizar fácilmente un sistema de registro de asistencia y de cumplimiento con el horario de trabajo, el teletrabajo presenta el desafío de establecer mecanismos para la verificación de horas. En la ley argentina no se hace referencia a este tema, mientras que las leyes de los otros tres países sí lo hacen. En el caso de Chile, se especifica que el empleador deberá implementar un mecanismo fidedigno de registro y cumplimiento de jornada de trabajo a distancia. En la ley paraguaya dice que el empleador deberá establecer un sistema de supervisión para verificar horas extraordinarias. A diferencia de los casos anteriores, donde la responsabilidad se le asigna a la empresa, la ley uruguaya dispone que las partes podrán establecer un registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el trabajador durante la semana. Esta característica permitiría a los trabajadores objetar la implementación de un sistema que vulnerara el derecho a la intimidad o a la información personal del trabajador.

Por último, todas las legislaciones incluyen el derecho a la desconexión del trabajador, poniendo de esta forma un límite a la posibilidad de ser contactado por la empresa en cierta parte del día de forma de garantizar el descanso entre jornadas. Las distintas legislaciones aluden al derecho que tiene el trabajador a estar desconectado, durante el cual no estará obligado a responder a cualquier requerimiento de su empleador, lo que aplica también a días de descanso o feriados. La ley argentina no especifica cuál sería la desconexión mínima a aplicar, mientras que en Uruguay se establece que tendrá un mínimo de 8 horas continuas entre jornadas, mientras que la ley chilena y paraguaya establecen que el período mínimo de desconexión es de 12 horas continuas.

En síntesis, las legislaciones recientemente adoptadas por los países de la región muestran cierta intención de abrir espacios de flexibilidad en la organización de la jornada de quienes teletrabajan. Predominan los modelos que buscan que esa flexibilidad sea resultado de pactos entre las partes, aunque

también se plantea la posibilidad de que sea el trabajador quien decida, como en el caso uruguayo. También está presente la preocupación de que el teletrabajo no implique un aumento en las horas de trabajo, por lo que en algunos casos se plantea la necesidad de contar con un sistema de registro y cumplimiento de la jornada. Habrá que ver en qué medida se logra desarrollar dichos sistemas, sin vulnerar la intimidad y privacidad de las personas. Por último, existe un consenso en cuanto a la necesidad de establecer un período de desconexión continuo entre jornadas de forma de garantizar el descanso necesario.

## ► 7. Reflexiones finales: los desafíos regulatorios en el siglo XXI

Está claro que a lo largo del siglo XX hubo importantes avances en la reducción de la jornada, principalmente en los países desarrollados. En materia de jornada legal, hacia 2005 la mitad de los países en el mundo establecían una jornada semanal de 40 horas, mientras que en América Latina la jornada de 48 horas a la semana continúa siendo predominante. Las legislaciones nacionales establecen límites a la cantidad de horas extraordinarias que se pueden realizar por día y por semana, o por períodos más largos. El descanso semanal es un elemento universalmente aceptado y casi todos los países del mundo establecen un día a la semana. Las vacaciones anuales pagadas también existen prácticamente en todos los países, aunque varían bastante en su extensión (OIT, 2013).

Sin embargo, hacia el final del siglo XX la jornada de 8 horas se vio presionada por los requerimientos impuestos por nuevas formas de producción y de brindar servicios que están adoptando las empresas. Por el lado de la producción, los avances en las telecomunicaciones, en el transporte y en la tecnología han permitido la rápida expansión del comercio internacional que llevó a la globalización de la economía. Las cadenas de suministros globales que se conforman con empresas establecidas en diversos países buscan minimizar los inventarios y al mismo tiempo ajustar la producción a las fluctuaciones de la demanda. Para maximizar la producción, las empresas que funcionan bajo este modelo requieren funcionar día y noche, pero

ajustando su producción y las horas de trabajo a la demanda, minimizando el costo adicional de las horas extraordinarias. Es así que se desarrollaron diversos esquemas como los de banco de horas, contabilización de jornadas trimestrales, semestrales o incluso anuales, aumento del uso de contratos a tiempo parcial o contratos temporales para cubrir aumentos cíclicos de la producción.

Por el lado de los servicios también hay una progresiva tendencia a desbordar los límites que establece la legislación. La competencia por estar cerca del cliente lleva en muchos casos a extender los horarios y los días de atención a todos los días de la semana. Al igual que lo que sucede en el ámbito de la producción, también los servicios procuran ajustar los horarios de trabajo a los momentos de mayor demanda, promoviendo contrataciones a tiempo parcial. En los últimos años se están extendiendo una serie de servicios gestionados a través de plataformas digitales. En estos casos, el desarrollo tecnológico permite conectar la demanda de los servicios por parte de los clientes con la prestación de los mismos por parte de trabajadores. En estas actividades el tiempo de trabajo es variable. Hasta el momento, estos trabajos han sido realizados como prestación de servicios y no como una relación de trabajo dependiente, por lo que no están sujetos a las restricciones de la legislación sobre la jornada.

Así como del lado de las empresas existen razones que las llevan a procurar jornadas más flexibles que la tradicional de 8 horas, del lado de los trabajadores muchas veces también hay razones que los pueden llevar a preferir jornadas distintas durante alguna fase de su vida laboral o incluso en forma permanente. Tal puede ser el caso de los padres durante los primeros años de vida de los hijos (aunque tradicionalmente ha sido la mujer que ha estado en esta situación), período en el que pueden preferir trabajar menos horas. También puede ser el caso de los jóvenes estudiantes que quieren trabajar en forma parcial para solventar sus gastos, o de los trabajadores que en ciertos momentos quieren reducir temporalmente su jornada para mejorar su formación.

Parecería, entonces, que uno de los principales desafíos que enfrenta la jornada de trabajo en la actualidad es conciliar las necesidades de las empresas de incorporar cierta flexibilidad que contemple sus ciclos productivos y la expectativa de los trabajadores de que la flexibilidad les permita mejorar su calidad de vida en aspectos tan importantes como la familia y la educación, por ejemplo. Obviamente, esta conciliación se tiene que dar en el marco de las pautas generales de la jornada, con sus limitaciones máximas diarias y semanales, cumpliendo con los períodos

de descanso mínimo entre jornadas y a la semana, **evitando que se debiliten las relaciones laborales colectivas a partir de una individualización de los acuerdos sobre tiempo de trabajo.** Berg et. al (2014) postulan que la capacidad de empleadores y trabajadores de acordar jornadas de trabajo que satisfagan sus distintos intereses estará determinada en gran medida por la práctica habitual predominante en cada país. Establecen tres paradigmas generales: aquellos países donde la jornada está determinada en forma unilateral por los empleadores; aquellos donde la determinación se hace en forma negociada por las dos partes; **o bien los países donde es fijada por el estado.**

Para ilustrar esos tres paradigmas, señalan que el modelo unilateral predomina en los Estados Unidos, el modelo negociado es característico de Suecia, mientras que en Francia prevalece el modelo donde el estado establece la configuración de la jornada y su regulación abarca a la mayoría de los trabajadores.

En los modelos donde predomina la configuración unilateral, el empleador es quien establece los horarios de trabajo en función a la demanda y, como resultado, las jornadas son variables e impredecibles para los trabajadores. En los modelos negociados, hay mayor estabilidad en los acuerdos de jornada de trabajo, así como también mayor capacidad de innovación para negociar jornadas que se ajusten a las necesidades de trabajadores y empresas. Por último, en los países donde el estado tiene un papel dominante en la regulación de las condiciones de trabajo, la adopción de jornadas que salgan del patrón habitual resulta más compleja, predomina la desconfianza entre los actores sociales y más que negociar, ambas partes buscan influir en la decisión del estado para que se acerque más a sus propios intereses.

Si tuviéramos que ubicar a los países de América Latina en alguno de estos tres paradigmas, diríamos que predomina aquel en que el estado establece la configuración de la jornada de trabajo a través de la legislación. Si bien en algunos países, sectores de actividad o empresas se pueden negociar jornadas especiales, esto resulta una excepción a la práctica habitual. En algunos países las empresas pueden adoptar jornadas especiales cuando las mismas son aprobadas por la autoridad administrativa competente. En América Latina, sin embargo, la cobertura que de la legislación estará limitada por el peso de los asalariados en la fuerza de trabajo y por la informalidad que haya en cada país. Por lo tanto, si bien la regulación establece la predominancia de la legislación en la determinación de la jornada de trabajo en América Latina, su efectividad varía en forma importante entre los distintos países.

Bosch (2004) señala que dado el creciente interés de las empresas por introducir mayor flexibilidad en la jornada de trabajo y por las diferentes preferencias de los trabajadores para su jornada laboral, será cada vez más difícil legislar jornadas laborales estándar. Esta parece ser la situación en América Latina, donde las legislaciones vigentes no dan espacio, por ejemplo, a ajustar la jornada a las necesidades de los trabajadores durante el ciclo de vida. Al mismo tiempo, del lado de las empresas se plantea en forma recurrente la idea de abrir espacios para negociar jornadas especiales.

El caso de Francia puede ofrecer algunos elementos que podrían ser considerados en los países de América Latina. Como se indicó anteriormente, el caso de Francia corresponde al de un país donde el estado regula la jornada de trabajo en sus distintas dimensiones. En el año 2000, Francia redujo la jornada de trabajo a 35 horas a la semana, la menor entre los países industrializados, al tiempo que le daba a las empresas mayor espacio para negociar con sus trabajadores su distribución efectiva.

Más allá de la implementación de la reforma de la jornada laboral en Francia, el ejemplo ilustra la posibilidad de combinar una reducción en las horas de trabajo en la semana, con una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo a partir de la negociación entre empresa y trabajadores de forma de atender a las necesidades de ambos. En el caso de América Latina, la jornada legal es aún, mayoritariamente, de 48 horas a la semana (OIT, 2013), lo que refleja que hay cierto margen para reducirla. Habrá que ver si algunos países de la región consiguen reducir la jornada de trabajo semanal introduciendo ciertos elementos de flexibilidad en la organización del trabajo.

Ya entrado el siglo XXI, en un período en que los avances de la tecnología hacen posible muy importantes mejoras en la productividad, extraña que no esté en discusión en qué medida estas mejoras podrían dar lugar a nuevas reducciones en la jornada laboral legal, ni la forma que ésta debería tomar. El Informe de la Comisión sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019b) indica que la reducción de la jornada a partir de las mejoras de la productividad sigue siendo un importante objetivo de política. Señala también que las tecnologías que permiten trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento pueden resultar en aumentos en las horas de trabajo, por lo que es necesario tomar ciertos recaudos, como, por ejemplo, introducir el derecho a la desconexión. Por el contrario, las tecnologías de la información y de la comunicación también brindan mayores opciones en la organización del tiempo de trabajo, lo que permitiría ampliar la soberanía de los

trabajadores sobre su tiempo. Este sería un nuevo desafío para los acuerdos entre trabajadores y empleadores en el marco del diálogo social.

## ► Bibliografía

Berg P, G. Bosch, J Charest (2014) Working-time configurations: A framework for analysing diversity across countries, *Industrial & Labor Relations Review*, 67 (3), Julio, Cornell University.

Boulin, J., M. Lallement, J. Messenger y F. Michon (eds.) (2006) *Decent working time. New trends, new issues*, OIT, Ginebra.

Bosch (2004), *Towards a new standard employment relationship in Western Europe*, *British Journal of Labour Relations* 42 (4).

Messenger (2018) “Working time and the future of work”, *Research paper 6*, ILO future of work research paper series, Ginebra.

OIT (2013), *Working conditions laws report 2012*, Ginebra.

OIT y Eurofund (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxemburgo.

OIT (2019a) *Guide to developing balanced working time arrangements*, Ginebra.

OIT (2019b) *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra.

Valenzuela, M.E., L. Scuro Somma e I. Vaca-Trigo (2020) *Desigualdad, crisis de cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*, Serie asuntos de género N° 158, CEPAL, Santiago.

Yáñez, S. (2016) *¿Tiempo de trabajo decente? La jornada laboral en América Latina e instrumentos y mecanismos de su flexibilización*, Documento de Trabajo N° 1, FLACSO, Santiago.

## ► Anexo 1

Población ocupada de 15 años y más, según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia.

País	Años	Total	Menos de 35 horas	de 35 a 48 horas	Más de 48 horas	Horas promedio
América Latina	2005	100	26.1	48.9	25.1	41.7
	2016	100	26.8	53.2	20.0	40.3
			0.7	4.3	-5.1	-1.4
Argentina	2005	100	35.1	36.4	28.5	40.2
	2016	100	37.1	44.2	18.6	37.7
		0.0	2.0	7.8	-9.8	-2.5
Bolivia	2005	100	28.4	33.2	38.4	46.1
	2016	100	31.4	37.7	30.9	42.7
		0.0	3.0	4.5	-7.5	-3.4
Brasil	2005	100	25.6	56.0	18.4	39.9
	2016	100	25.1	64.6	10.3	38.2
		0.0	-0.5	8.5	-8.1	-1.6
Chile	2005	100	12.5	71.9	15.6	43.5
	2016	100	24.4	60.2	15.4	40.8
		0.0	11.9	-11.7	-0.2	-2.7
Colombia	2005	100	24.7	39.6	35.8	45.1
	2016	100	24.3	46.0	29.7	43.7
		0.0	-0.4	6.4	-6.0	-1.4
Costa Rica	2005	100	20.4	46.7	32.9	45.2
	2016	100	21.6	48.2	30.2	43.8
		0.0	1.2	1.5	-2.7	-1.4
Ecuador	2005	100	25.5	46.8	27.8	42.0
	2016	100	21.1	63.0	15.9	37.3
		0.0	-4.4	16.2	-11.8	-4.8
El Salvador	2005	100	21.4	45.4	33.2	44.0
	2016	100	20.8	48.2	31.0	43.2
		0.0	-0.6	2.8	-2.2	-0.8

Guatemala	2005	100	29.1	44.1	26.8	41.8
	2016	100	25.9	45.0	29.1	43.5
		0.0	-3.2	0.9	2.3	1.7
Honduras	2005	100	30.0	45.4	24.6	41.2
	2016	100	36.1	35.7	28.2	40.2
		0.0	6.1	-9.7	3.6	-1.0
México	2005	100	26.3	43.5	30.3	43.4
	2016	100	26.8	44.1	29.1	42.9
		0.0	0.5	0.6	-1.1	-0.5
Panamá	2005	100	28.3	55.3	16.4	39.6
	2016	100	26.5	63.8	9.7	38.2
		0.0	-1.8	8.5	-6.7	-1.4
Paraguay	2005	100	30.3	32.3	37.4	44.5
	2016	100	32.6	33.1	34.3	42.2
		0.0	2.3	0.8	-3.1	-2.3
Perú	2005	100	38.3	29.2	32.4	41.5
	2016	100	35.9	36.5	27.7	40.4
		0.0	-2.5	7.3	-4.8	-1.1
Rep. Dominicana	2005	100	23.2	54.7	22.1	41.7
	2016	100	27.2	51.1	21.7	41.0
		0.0	4.0	-3.6	-0.4	-0.7
Uruguay	2005	100	31.1	59.5	9.4	39.6
	2016	100	31.8	54.8	13.4	38.0
		0.0	0.7	-4.7	4.0	-1.7

Fuente: Procesamientos OIT con base en encuestas de hogares de los países.

## ► Anexo 2

Asalariados privados de 15 años y más, según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia.

País	Años	Total	Menos de 35 horas	de 35 a 48 horas	48 horas y más	Horas promedio
América Latina	2005	100	13.2	60.6	26.2	45.2
	2016	100	14.3	65.0	20.7	43.7
			1.2	4.4	-5.6	-1.5
Argentina	2005	100	24.0	43.9	32.1	43.6
	2016	100	25.7	54.1	20.2	40.9
		0.0	1.7	10.1	-11.8	-2.7
Bolivia	2005	100	16.4	40.4	43.1	50.8
	2016	100	19.6	52.0	28.5	45.2
		0.0	3.1	11.5	-14.6	-5.6
Brasil	2005	100	10.0	72.0	18.0	43.8
	2016	100	11.9	79.7	8.4	41.2
		0.0	1.8	7.7	-9.5	-2.6
Chile	2005	100	4.7	79.7	15.6	45.0
	2016	100	15.6	69.0	15.4	42.6
		0.0	10.9	-10.7	-0.2	-2.4
Colombia	2005	100	16.2	45.6	38.2	48.0
	2016	100	11.2	57.0	31.8	47.7
		0.0	-5.1	11.4	-6.3	-0.3
Costa Rica	2005	100	12.0	50.6	37.4	48.6
	2016	100	14.2	52.0	33.9	46.5
		0.0	2.2	1.3	-3.5	-2.1
Ecuador	2005	100	16.0	52.2	31.8	45.4
	2016	100	16.9	66.2	16.9	40.9
		0.0	0.9	14.0	-14.9	-4.4
El Salvador	2005	100	11.7	54.7	33.6	46.6
	2016	100	11.9	58.3	29.8	45.5
		0.0	0.2	3.6	-3.8	-1.2

Guatemala	2005	100	15.6	53.1	31.3	46.1
	2016	100	14.0	53.9	32.1	47.0
		0.0	-1.6	0.8	0.8	0.8
Honduras	2005	100	14.5	53.3	32.2	46.9
	2016	100	19.0	45.4	35.6	46.7
		0.0	4.4	-7.9	3.4	-0.2
México	2005	100	13.7	52.9	33.4	46.5
	2016	100	14.2	52.6	33.3	46.5
		0.0	0.4	-0.3	-0.1	0.0
Panamá	2005	100	13.7	69.6	16.7	44.6
	2016	100	10.8	79.6	9.6	43.7
		0.0	-2.9	9.9	-7.1	-0.9
Paraguay	2005	100	15.6	32.1	52.3	44.5
	2016	100	15.5	38.7	45.9	42.2
		0.0	-0.1	6.6	-6.5	-2.3
Perú	2005	100	26.9	33.2	39.9	46.1
	2016	100	23.8	46.8	29.4	43.9
		0.0	-3.0	13.6	-10.6	-2.1
Rep. Dominicana	2005	100	11.3	64.5	24.2	45.2
	2016	100	12.0	62.5	25.6	45.5
		0.0	0.7	-2.1	1.4	0.3
Uruguay	2005	100	21.3	59.5	19.2	42.4
	2016	100	20.6	68.6	10.8	40.6
		0.0	-0.6	9.1	-8.4	-1.8

Fuente: Procesamientos OIT con base en encuestas de hogares de los países.

## ► Anexo 3

Asalariados públicos de 15 años y más, según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia.

País	Años	Total	Menos de 35 horas	de 35 a 48 horas	Más de 48 horas	Horas promedio
América Latina	2005	100	30.0	59.1	10.9	38.5
	2016	100	28.5	63.0	8.5	38.1
			-1.5	3.9	-2.4	-0.4
Argentina	2005	100	52.4	36.0	11.6	33.3
	2016	100	48.9	42.7	8.5	34.4
		0.0	-3.5	6.7	-3.2	1.1
Bolivia	2005	100	39.5	48.1	12.5	37.5
	2016	100	37.7	47.3	15.0	38.6
		0.0	-1.8	-0.8	2.6	1.1
Brasil	2005	100	32.1	62.6	5.2	36.5
	2016	100	29.8	67.0	3.2	36.1
		0.0	-2.3	4.4	-2.0	-0.3
Chile	2005	100	7.7	76.7	15.6	42.7
	2016	100	13.8	70.8	15.4	42.5
		0.0	6.1	-5.9	-0.2	-0.2
Colombia	2005	100	21.4	56.3	22.3	45.0
	2016	100	25.4	54.6	20.0	44.4
		0.0	4.0	-1.7	-2.3	-0.5
Costa Rica	2005	100	7.3	76.9	15.8	46.0
	2016	100	11.5	74.3	14.2	43.7
		0.0	4.2	-2.7	-1.6	-2.3
Ecuador	2005	100	14.2	69.8	16.0	41.7
	2016	100	0.4	94.5	5.2	41.3
		0.0	-13.8	24.6	-10.8	-0.4
El Salvador	2005	100	18.0	62.3	19.7	42.1
	2016	100	14.7	65.9	19.4	42.0
		0.0	-3.3	3.6	-0.3	-0.1

Guatemala	2005	100	37.2	44.5	18.3	41.2
	2016	100	42.1	40.9	17.1	39.7
		0.0	4.8	-3.6	-1.3	-1.5
Honduras	2005	100	27.5	58.0	14.5	40.3
	2016	100	27.7	57.6	14.7	39.9
		0.0	0.1	-0.4	0.2	-0.3
México	2005	100	26.0	57.9	16.0	40.6
	2016	100	24.5	60.4	15.1	40.5
		0.0	-1.5	2.5	-0.9	-0.1
Panamá	2005	100	4.2	91.0	4.8	41.0
	2016	100	1.6	95.7	2.7	41.1
		0.0	-2.6	4.8	-2.2	0.1
Paraguay	2005	100	38.7	45.7	15.6	37.6
	2016	100	38.2	46.5	15.3	38.0
		0.0	-0.4	0.8	-0.3	0.4
Perú	2005	100	31.6	43.2	25.2	41.8
	2016	100	25.8	58.5	15.7	41.1
		0.0	-5.8	15.3	-9.5	-0.6
Rep. Dominicana	2005	100	22.2	66.0	11.8	39.4
	2016	100	32.6	60.0	7.3	36.5
		0.0	10.4	-5.9	-4.5	-2.9
Uruguay	2005	100	31.1	57.0	11.9	39.0
	2016	100	34.3	57.9	7.8	37.4
		0.0	3.2	0.9	-4.1	-1.6

Fuente: Procesamientos OIT con base en encuestas de hogares de los países.

## ► Anexo 4

Trabajadores del servicio doméstico de 15 años y más, según tramos de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia.

País	Años	Total	Menos de 35 horas	de 35 a 48 horas	Más de 48 horas	Horas promedio
América Latina	2005	100	35.7	40.2	24.1	38.6
	2016	100	46.1	41.3	12.6	33.6
			10.4	1.1	-11.5	-5.0
Argentina	2005	100	72.1	15.4	12.5	25.4
	2016	100	78.5	14.9	6.5	22.2
		0.0	6.4	-0.5	-5.9	-3.3
Bolivia	2005	100	17.2	30.8	52.0	53.0
	2016	100	39.5	40.8	19.7	38.3
		0.0	22.3	9.9	-32.2	-14.7
Brasil	2005	100	34.7	46.2	19.1	37.7
	2016	100	45.5	47.7	6.8	32.6
		0.0	10.7	1.5	-12.3	-5.1
Chile	2005	100	19.8	64.6	15.6	44.3
	2016	100	41.9	42.7	15.4	34.5
		0.0	22.2	-22.0	-0.2	-9.8
Colombia	2005	100	20.2	31.4	48.3	47.3
	2016	100	28.9	44.2	26.8	41.2
		0.0	8.7	12.8	-21.5	-6.1
Costa Rica	2005	100	43.2	33.2	23.5	36.2
	2016	100	52.3	28.0	19.7	32.4
		0.0	9.1	-5.2	-3.9	-3.8
Ecuador	2005	100	27.4	45.2	27.4	40.9
	2016	100	37.5	53.5	9.0	34.6
		0.0	10.1	8.3	-18.3	-6.3
El Salvador	2005	100	9.0	17.3	73.7	55.9
	2016	100	17.3	26.2	56.5	48.3
		0.0	8.3	8.9	-17.2	-7.5

Guatemala	2005	100	26.4	26.5	47.1	46.8
	2016	100	28.1	32.7	39.2	44.7
		0.0	1.7	6.2	-7.9	-2.1
Honduras	2005	100	15.6	36.7	47.7	49.6
	2016	100	17.3	24.8	57.9	52.1
		0.0	1.8	-11.9	10.2	2.4
México	2005	100	43.9	38.3	17.8	35.2
	2016	100	50.9	35.9	13.2	32.8
		0.0	7.0	-2.4	-4.6	-2.4
Panamá	2005	100	30.6	44.3	25.1	40.2
	2016	100	39.2	51.2	9.7	34.9
		0.0	8.6	6.9	-15.5	-5.3
Paraguay	2005	100	23.7	35.0	41.3	46.7
	2016	100	34.2	33.2	32.6	40.9
		0.0	10.5	-1.8	-8.7	-5.8
Perú	2005	100	22.1	18.7	59.3	50.8
	2016	100	33.2	32.4	34.4	42.0
		0.0	11.2	13.7	-24.9	-8.8
Rep. Dominicana	2005	100	30.5	43.0	26.5	40.6
	2016	100	35.3	44.8	19.9	37.5
		0.0	4.8	1.8	-6.7	-3.1
Uruguay	2005	100	64.3	27.7	8.0	26.8
	2016	100	70.9	25.1	3.9	23.9
		0.0	6.7	-2.6	-4.1	-3.0

Fuente: Procesamientos OIT con base en encuestas de hogares de los países.

## ▶ Otros títulos de nuestra serie

**Informe Técnico N°24:** Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina.

Carmen Bueno, Paula Álvarez

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°23:** Transferencias no contributivas y su aporte a los procesos de formalización: Experiencias y lecciones del Cono Sur para Paraguay.

Guillermo Montt, Camila Schmidlin, Valentina Jorquera

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°22:** Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay.

Dionisio Borda, Ignacio González, Verónica Serafini, Robert Marcial González, María Luz Rodríguez

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°21:** Barreras a la formalización del trabajo en Paraguay: Análisis cualitativo de las percepciones de trabajadores y empleadores.

Guillermo Montt, Gustavo Setrini, Lucas Arce

Para revisarlo haga clic aquí

---

---

**Informe Técnico N°20:** Aportes de la experiencia internacional para el diálogo social sobre la reforma de la seguridad social en Uruguay.

Guillermo Montt, Charles Knox-Vydamov y Valentina Jorquera.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°19:** El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno.

Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°18:** La seguridad social en el Paraguay y sus desafíos en contexto de la COVID-19.

Guillermo Montt, Camila Schmidlin, Mónica Recalde.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°17:** Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile.

Antonia Asenjo, Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°16:** Consideraciones para una Constitución Laboral.

Francisco Tapia.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°15:** Protección ante la desocupación en Chile. Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistémica.

Guillermo Montt, Félix Ordóñez e Ignacio Silva.

Para revisarlo haga clic aquí

---

---

**Informe Técnico N°14:** El derecho de la seguridad social en Chile y el mundo: Análisis comparado para una nueva constitución.

Guillermo Montt, Alberto Coddou.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°13:** El desarrollo de la institucionalidad del trabajo, empleo y seguridad social en el Paraguay (1870 - 2013).

David Velázquez.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°12:** La Política y el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: el caso de Chile.

Carmen Bueno.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°11:** Experiencias de políticas públicas para la formalización económica y laboral en Chile.

Lysette Henríquez.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°10:** Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina.

Roxana Maurizio.

Para revisarlo haga clic aquí

---

**Informe Técnico N°9:** ¿A mitad de camino entre Bismarck y Beveridge? La persistencia de los dilemas en el sistema previsional argentino.

Fabio Bertranou, Pablo Casalí y Oscar Cetrángolo.

Para revisarlo haga clic aquí

---

- 
- Informe Técnico N°8:** Upgrading económico y social en las Cadenas Mundiales de Suministro de Servicios Globales: El caso de Uruguay.
- Vivian Couto.
- Para revisarlo haga clic [aquí](#)
- 
- Informe Técnico N°7:** Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización.
- Carlo Ferraro y Sofía Rojo.
- Para revisarlo haga clic [aquí](#)
- 
- Informe Técnico N°6:** Segmentos críticos de la informalidad laboral en Paraguay.
- Pablo Casalí, Evelyn Vezza, Mónica Recalde, Diego Sanabria.
- Para revisarlo haga clic [aquí](#)
- 
- Informe Técnico N°5:** Paraguay. Trabajadores independientes: caracterización y políticas para la formalización.
- Pablo Casalí, Evelyn Vezza, Mónica Recalde, Diego Sanabria.
- Para revisarlo haga clic [aquí](#)
- 
- Informe Técnico N°4:** El mercado laboral en Chile: Una mirada de mediano plazo.
- Juan Jacobo Velasco, Gerhard Reinecke.
- Para revisarlo haga clic [aquí](#)
- 
- Informe Técnico N°3:** Paraguay: Situación actual de las mipymes y las políticas de formalización.
- Horacio Santander.
- Para revisarlo haga clic [aquí](#)
-

**Informe Técnico N°2:**

---

Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados.

Carmen Bueno y Pablo Páramo.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)

**Informe Técnico N°1:**

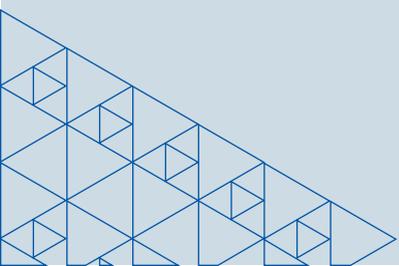
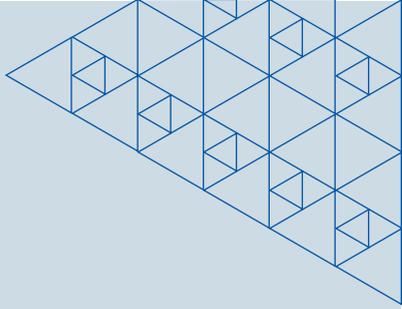
---

El futuro de la protección social en América Latina: reflexiones para los debates sobre el futuro del trabajo.

Fabio Bertranou.

Para revisarlo haga clic [aquí](#)

---



Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT  
para el Cono Sur de América Latina

---

Tel: +56-2 2580-5500  
E-mail: [santiago@ilo.org](mailto:santiago@ilo.org)  
[www.ilo.org/santiago](http://www.ilo.org/santiago)

---

Santiago de Chile

