



Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques

Lograr equilibrar el trabajo con el cuidado de los miembros de la familia es un gran desafío, especialmente durante los períodos de crisis económica y social. El trabajo y la familia son esferas en apariencia gobernadas por lógicas distintas: una pública, otra privada. Sin embargo, cada una de ellas afecta fuertemente a la otra. Las personas deben trabajar y generar ingresos para atender las necesidades económicas (personales y de sus familias) y, al mismo tiempo, dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y las tareas no remuneradas del hogar. El uso del tiempo, un bien escaso, tensiona la relación entre estas esferas.

Estas tensiones afectan particularmente a las mujeres, puesto que las responsabilidades de cuidado familiar recaen generalmente en ellas. Esto está en la base de la situación de desventaja en que ellas se encuentran en el mercado laboral, y tiene importantes efectos en los objetivos de la reducción de la pobreza y la igualdad de género.

Medidas a nivel de los países, comunidades o empresas, para apoyar a trabajadores/as con responsabilidades familiares, pueden tener un importante impacto para que ellos/as accedan a trabajo decente y puedan salir de la pobreza. Esta Nota proporciona una breve reseña acerca de la problemática derivada de las tensiones entre trabajo y vida familiar-personal. Muestra la necesidad de que gobiernos y actores sociales adopten políticas y medidas de conciliación entre ambos espacios; y consideren la conveniencia de ratificar el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares.

Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

CONVENIO 156 Y RECOMENDACIÓN 165 DE LA OIT SOBRE TRABAJADORES/AS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

El **Convenio 156** se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, definidos como "trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los/as hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella".

Este convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, deben implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la reintegración a la fuerza de trabajo después de una ausencia por las responsabilidades familiares. Plantea la adopción de medidas que tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores/as, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para despido.

La **Recomendación 165** especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de los/as trabajadores/as a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio.

Se plantea la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas, gratuitamente o a un costo razonable. Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia.



Promoción de la igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia

HOMBRES Y MUJERES REQUIEREN DE INGRESOS que provienen del trabajo para poder atender a las necesidades de sus familias. Al mismo tiempo, precisan tener la seguridad de que sus integrantes dependientes –niños, niñas, personas mayores o con discapacidad– serán cuidados durante la jornada laboral. La evidencia de países con diferentes niveles de desarrollo muestra que el trabajo no remunerado, generalmente realizado por las mujeres, afecta la probabilidad y la calidad de su participación en el mercado laboral. Esto está en la base de la situación de desventaja en que ellas se encuentran en el mercado laboral, y tiene importantes efectos en los objetivos de la reducción de la pobreza y la igualdad de género. Al mismo tiempo, esta situación perjudica a los hombres en relación con su vida familiar, limitando su capacidad para participar en las actividades cotidianas de la familia y en la crianza de hijos e hijas.

Las medidas orientadas a facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar son indispensables para avanzar hacia la igualdad de género y el trabajo decente. El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares y la Recomendación relacionada (No. 165), consideran la igualdad de oportunidades como el objetivo general de todas las medidas de conciliación y proporcionan orientación política para su formulación.

Los gobiernos tienen un papel central en la configuración de la orientación política y en la creación de un clima social que favorezca el diálogo y el cambio para mejorar la conciliación entre trabajo y familia. Deben promover la adopción de un marco legal que contribuya a los objetivos de igualdad, desafiando así la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado.

En esta Nota se analiza brevemente la forma en que las responsabilidades familiares afectan la igualdad de oportunidades y trato en el empleo. Se presentan, además, algunas orientaciones estratégicas respecto a medidas que ayudan a conciliar vida laboral y familiar y reducir desigualdades de género.

¿Cómo afectan las responsabilidades familiares a la **igualdad** de oportunidades y trato?

LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES –el cuidado de hijos, hijas y otras personas dependientes, y las diferentes tareas domésticas– pueden implicar una barrera importante en el acceso al mercado de trabajo, restringir las opciones laborales y limitar la capacidad de generar ingresos. Esto es así particularmente en el caso de las mujeres, debido a que en la mayoría de las sociedades estas responsabilidades familiares recaen desproporcionadamente en las mujeres.

En muchas familias de dos ingresos, uno de los miembros de la pareja (generalmente el hombre) tiende a continuar desempeñándose como el trabajador “ideal”, esto es, sin limitaciones por causas familiares. El otro miembro (generalmente la mujer) busca oportunidades de trabajo compatibles con las responsabilidades familiares: empleo a tiempo parcial, por cuenta propia o en el domicilio. Ello, aunque los ingresos percibidos sean menores.



Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

Lugares de trabajo que apoyan la **conciliación**: mejores empresas



LAS MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN del trabajo con la vida familiar y personal forman parte de una estrategia empresarial que busca generar una situación de mutuas ganancias para las empresas y sus trabajadores/as. Por un lado, promueven mayor bienestar para el personal y, por otro, una mejora de la eficacia organizacional. Algunas medidas pueden implicar costos, particularmente para las empresas de menor tamaño, pero hay muchas otras que no requieren de grandes inversiones y pueden aportar importantes beneficios para ambos.

Esta Nota describe algunos de los principales beneficios que las empresas pueden obtener de la implementación de medidas de conciliación, que van más allá de lo establecido por la ley. Ofrece, además, un panorama sobre los diferentes tipos de medidas disponibles y la operatividad de las mismas en las empresas. Asimismo, reflexiona sobre el rol de la Responsabilidad Social de

las empresas en la promoción de mayor compatibilidad de las obligaciones laborales con la vida familiar y personal.

¿QUÉ SIGNIFICAN LAS “MEDIDAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA”?

Las empresas que apoyan la conciliación entre vida laboral y familiar (*family friendly*) reconocen que sus empleados/as tienen responsabilidades familiares, y aceptan el hecho de que éstas pueden tener un impacto sobre su vida laboral. Se esfuerzan en facilitar la conciliación entre el trabajo y las obligaciones extralaborales, y desean que su personal se sienta apoyado a la hora de equilibrar los compromisos que corresponden a ambas esferas.

Ser una organización que apoya la conciliación, significa ir más allá de la implementación de medidas para niños/as, o para mujeres. Bajo un concepto más amplio de la conciliación entre vida laboral y vida familiar-personal, muchas empresas reconocen hoy la importancia de adoptar medidas que estén disponibles para todo el personal, hombres y mujeres.

Este enfoque va de la mano con una comprensión más amplia de la Responsabilidad Social (RS) en las empresas, y es necesario para ser una empresa sostenible. Las empresas sostenibles ven a sus empleados/as como una fuente de ventajas competitivas, puesto que su productividad y viabilidad –e incluso su supervivencia– depende de la capacidad de garantizar la motivación, la capacitación y el compromiso del personal. Las prácticas relativas a las condiciones de trabajo, las relaciones entre el personal y la dirección y las políticas de recursos humanos son factores fundamentales para la promoción de las empresas sostenibles.

Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

Protección de la maternidad

LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD ha sido una cuestión central para la OIT desde su creación en 1919. El objetivo de esta protección es resguardar la salud de la madre y el niño o la niña; así como proteger a la trabajadora frente a una discriminación a causa de su condición. De esta manera, se contribuye al logro de tres Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), adoptados por los países miembros de las Naciones Unidas: ODM 4, relativo a la reducción de la mortalidad infantil; ODM 5, para mejorar la salud materna; y ODM 3, sobre la promoción de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres.

Esta Nota describe el ámbito de aplicación y los componentes clave de la protección de la maternidad. Además se presenta la situación relativa a su provisión en la región de América Latina y el Caribe.



El ámbito de aplicación de la protección de la maternidad

TRES CONVENIOS SOBRE PROTECCIÓN de la maternidad han sido adoptados por la OIT: el Convenio 3 sobre la protección de la maternidad, de 1919; el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), de 1952; y el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, de 2000. Además, el Convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima), de 1952, reconoce las prestaciones de maternidad como una de las nueve ramas de la seguridad social. Su Parte VIII, que se refiere a las prestaciones de maternidad, prevé la asistencia médica y pagos periódicos para cubrir la suspensión de ganancias de las madres trabajadoras.

Desde el primer Convenio, el ámbito de aplicación ha sido ampliado para abarcar a todas las mujeres empleadas. El Convenio más reciente, de 2000, y su Recomendación relativa (Nº 191) extiende la cobertura a todas las mujeres empleadas, independientemente de su ocupación o del tipo de establecimiento, incluyendo a aquellas que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, y frecuentemente no gozan de protección alguna.

Para septiembre de 2009, 71 países habían ratificado al menos un convenio sobre la protección de la maternidad, o la Parte VIII del Convenio 102 a nivel mundial, incluyendo 17 países de América Latina y el Caribe. El consenso mundial acerca de la importancia de la protección de la maternidad va más allá de las ratificaciones y se refleja en la existencia de disposiciones sobre el tema en las legislaciones de prácticamente todos los países.

Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

Alternativas que pueden facilitar la **conciliación** de vida laboral y familiar

LOS HORARIOS LABORALES Y EL LUGAR DE TRABAJO son factores importantes que afectan la compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares. Organizar el trabajo de una forma que favorezca su conciliación con la vida extralaboral, puede también mejorar la productividad de la empresa y la igualdad entre hombres y mujeres.

Esta Nota analiza medidas relacionadas con la duración y la organización de las jornadas laborales y la posibilidad de trabajar desde el hogar. Estas medidas pueden establecerse a través de la legislación, ser acordadas a través de la negociación colectiva o ser diseñadas en los lugares de trabajo, de forma voluntaria. En todos los casos, su diseño e implementación deben realizarse con mucho cuidado y con la participación de los/as trabajadores/as y sus organizaciones.



Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

Duración de la jornada laboral

REDUCIR EL ÉNFASIS EN EL TIEMPO TRABAJADO

Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a (...) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias.

(Recomendación 165 sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares, Párrafo 18).

Largas jornadas laborales reducen claramente el tiempo disponible para la vida familiar y muchas veces requieren trabajo en las noches y los fines de semana. Sin embargo, muchos trabajadores laboran horas extra para poder generar un aumento del ingreso familiar. Por otra parte, para quienes se desempeñan en cargos gerenciales y profesionales, trabajar muchas horas diarias puede ser visto como una forma de demostrar el compromiso y progresar en la organización.

Horarios atípicos pueden dificultar la conciliación de vida laboral y familiar

Diversas ocupaciones en que se concentran las mujeres latinoamericanas han experimentado cambios en el tipo y duración de la jornada. El sector de comercio y "grandes tiendas", por ejemplo, poseen sistemas de turnos en los cuales se rotan los días de descanso y trabajo, y los horarios de entrada y salida son impredecibles. Las plantas de operadoras telefónicas laboran en función de turnos móviles cuyo objetivo es acomodarse a las necesidades de la empresa y sus clientes. En el comercio se ha impuesto la llamada "jornada interrumpida", que implica extender el horario de almuerzo (que no es computado como tiempo de trabajo) a efectos de asegurar la presencia de los/as trabajadores/as en las horas de mayor actividad evitando el pago de horas extra. De esta forma, la jornada real es mucho más larga porque el tiempo de descanso no alcanza para llegar a la casa. Como resultado, quienes trabajan en estos sectores tienen un menor control sobre el tiempo de trabajo.

Fuente: OIT y PNUD, 2009 Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (Santiago, OIT y PNUD).



Vacaciones anuales

TODOS LOS TRABAJADORES y trabajadoras tienen derecho a vacaciones anuales. Para quienes tienen responsabilidades familiares, la duración de éstas constituye un elemento fundamental, pues determina sus posibilidades de enfrentar situaciones excepcionales y establece la cantidad de tiempo que tienen disponible para descansar junto a su grupo familiar. Poder decidir cuándo tomar las vacaciones resulta de especial importancia, puesto que permite planificarlas de forma conjunta con la familia.

La norma internacional vigente sobre las vacaciones anuales es el Convenio 132 sobre las vacaciones pagadas, de 1970, el cual establece el derecho a una licencia anual, remunerada, de un mínimo de tres semanas por un año de servicios.

Licencia breve por emergencias

A LA HORA DE ENFRENTAR una emergencia, trabajadores/as cuentan con diferentes alternativas: utilizar una parte de sus vacaciones anuales o de la licencia por enfermedad; hacer uso de una licencia especial por razones familiares, del tiempo acumulado en el sistema de "banco de horas"⁽¹⁾, u otros arreglos que les permiten tener cierta flexibilidad de horarios laborales. Hay, sin embargo, una gran cantidad de trabajadores/as que no cuentan con estas alternativas y les es complejo hacerse cargo de emergencias familiares sin poner en riesgo sus empleos.



1 La posibilidad de acumular horas de licencia, por ejemplo trabajando horas extras en períodos de mucha demanda de trabajo.

Licencias y responsabilidades familiares

LAS LICENCIAS SON FUNDAMENTALES para que las personas puedan conciliar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares. Permiten a trabajadores y trabajadoras ausentarse del trabajo, ya sea por un período corto, para atender una emergencia familiar; o por uno más prolongado, relacionado con las necesidades de cuidado de un miembro de la familia. En la misma línea, la posibilidad de tomar vacaciones al mismo tiempo que el resto del grupo familiar, en particular los/as hijos/as, es importante para la calidad de vida.

Además de la licencia de maternidad (analizada en la *Nota 4 sobre protección de la maternidad*), las licencias más importantes para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares son las vacaciones anuales, la licencia por emergencia, la licencia parental y la licencia de paternidad, todas las cuales se analizan a continuación.





Conciliación entre trabajo y vida familiar: acciones de los sindicatos

LOS SINDICATOS SE HAN INVOLUCRADO cada vez más en la promoción de las necesidades de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, particularmente a través de la negociación colectiva. En esta Nota presentamos algunos ejemplos concretos de iniciativas sindicales en esta área.

Facilitar la **participación** en actividades sindicales

EL AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN laboral femenina ha generado nuevas necesidades, no sólo para las mujeres trabajadoras, sino también para los hombres. Hoy, en muchas familias ambos miembros de la pareja trabajan y deben enfrentar simultánea-

mente las demandas del mundo laboral y las responsabilidades familiares. Asumir esta nueva realidad puede fortalecer a los sindicatos, porque demuestra que éstos responden a las nuevas necesidades de quienes trabajan.

Para responder a estas demandas crecientes, los sindicatos se han preocupado de garantizar la representación de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, en particular mujeres, en sus comités y actividades. Esto no siempre es fácil, ya que estas responsabilidades pueden constituir una barrera para la participación. En la campaña "Los Sindicatos para las Mujeres", se divulgó material preparado por CIOSL/GUF¹ que proponía maneras en que los sindicatos pueden considerar las responsabilidades familiares y así facilitar la participación de las mujeres:

- Organizar reuniones y actividades en horarios compatibles con las responsabilidades familiares.
- Proveer servicios de cuidado infantil que faciliten la participación de las mujeres en actividades sindicales.

La necesidad de facilitar la afiliación sindical

Analizando cómo incrementar su afiliación, el Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU) señala que "los sindicatos funcionan, en general, de una forma que era adecuada para la época en que sólo los hombres trabajaban. La estructura del trabajo ha cambiado radicalmente en estos últimos años. Dos tercios de los 450.000 nuevos empleos que se han creado en la República de Irlanda desde 1994 fueron cubiertos por mujeres. Las presiones simultáneas del trabajo y el cuidado de los hijos, y las distancias entre el trabajo y la casa, están dificultando la participación en la labor sindical. Esta es una realidad que debe ser reconocida y resuelta de alguna manera".

Fuente: ICTU: Strengthening the trade union movement, en http://www.ictu.ie/html/programme/trade_unions.htm#Introduction, 16 de febrero de 2004.



Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.
 Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009

1 Más información sobre la Campaña "Los Sindicatos para las Mujeres" de ICTU en <http://www.ictu.org/focus.asp?issue=u4w&Language=ES>



Envejecimiento de la población: ¿Quién se encarga del cuidado?

LA PROPORCIÓN DE ADULTOS/AS MAYORES está aumentando con rapidez en los países de América Latina y el Caribe. El envejecimiento de la población genera nuevas necesidades de cuidado, puesto que hoy, la mayor parte de las familias ya no cuenta con una persona que se pueda dedicar a los cuidados de las personas dependientes. Si bien el envejecimiento de la población es un rasgo común en todo el mundo, lo que distingue a la región de **América Latina** y el Caribe, es la velocidad de este proceso.

En esta nota se reflexiona sobre los desafíos que impone a los sistemas de cuidado el creciente peso de la población adulta mayor en la región y las implicaciones que esto tiene para el mundo del trabajo, la igualdad de género y el objetivo del trabajo decente.



Nuevas necesidades de cuidado, pero menos cuidadoras

COMO RESULTADO DE CAMBIOS DEMOGRÁFICOS y del mercado de trabajo, se ha generado una creciente preocupación por lograr una redistribución del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres y políticas integrales que respondan a las necesidades de las personas que requieren de cuidados. Del lado de la **oferta de cuidados**, el aumento de la **participación laboral** de las mujeres y de la jefatura femenina del hogar ha generado una menor disponibilidad de tiempo para los cuidados y ha puesto en cuestión la desigual distribución del tiempo que dedican hombres y mujeres a las responsabilidades familiares. Hoy, un 30% de las familias latinoamericanas están a cargo de una mujer y en algunos países, como Nicaragua, casi un 40%.

Con respecto a la **demanda de cuidados**, la reducción de la fecundidad ha disminuido la necesidad de cuidado infantil. Sin embargo, la demanda de cuidados por parte de los **adultos mayores** está aumentando. En 2002, un 20.8% de los hogares urbanos de América Latina tenían entre sus miembros al menos un adulto mayor y un 5.1% más de dos¹. Se estima que hoy, los/as adultos/as mayores constituyen un 9% de la población. Para el año 2025 se espera que esta cifra sea cercana al 15% y hacia 2050 al 24%, de tal manera que una de cada cuatro personas tendrá 60 años o más. Además, dentro de la tercera edad, el peso de **los más viejos** (mayores de 75 años), se ha ido acrecentando, alcanzando para el año 2000, en casi todos los países de la región, más del 25% de todos los mayores de 60.

Existen importantes **diferencias entre los países** de la región. En algunos el proceso de envejecimiento poblacional se encuentra más avanzado (por ejemplo Cuba y Uruguay) en tanto en otros es más incipiente (por ejemplo en Bolivia, Nicaragua y Paraguay).

Oficina Internacional del Trabajo

Notas OIT sobre trabajo y familia se basan en la serie *Work and family Information Sheets* del Programa sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL). Traducción y adaptación al contexto de América Latina y el Caribe ha sido realizada por el Programa Regional de Género y Trabajo Decente.

Oficina Subregional para el Cono Sur.
Oficina Subregional para Centroamérica.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2009