



Organización  
Internacional  
del Trabajo



## ► Organización del tiempo de trabajo en América Latina: ¿cuántos días de vacaciones y feriados existen?

Sonia Gontero  
Javiera Ravest

OIT Cono Sur  
Informes Técnicos / 47

2024

# Organización del tiempo de trabajo en América Latina: ¿cuántos días de vacaciones y feriados existen?<sup>12</sup>

Sonia Gontero<sup>3</sup>  
Javiera Ravest<sup>4</sup>

## ▶ Resumen

---

Esta nota técnica aborda la situación de América Latina en lo que refiere a la organización del tiempo de trabajo en dos dimensiones relevantes: las vacaciones pagadas y los días feriados. Estos aspectos han sido históricamente considerados en el marco normativo de la OIT en sus Convenios y Recomendaciones. La información sobre estos aspectos no se recopila regularmente en forma armonizada y la revisión de la legislación y prácticas nacionales muestran que tanto las vacaciones como los días feriados dependen de numerosos factores difíciles de estandarizar y pueden variar dentro de un país entre periodos. Por estas razones, las comparaciones internacionales deben realizarse con precaución.

**Palabras clave:** tiempo de trabajo, vacaciones, feriados, América Latina, OECD

**Código JEL:** J01, J22, J81 J83

---

1. Se agradecen los comentarios de Fabio Bertranou, Fernando Garcia, Larraitz Lexartza, Gerhard Reinecke y Andres Marinakis.

2. La información recogida en este documento se base en publicaciones oficiales de los países a junio de 2024. En caso de no disponibilidad de sitios oficiales se utiliza información provista en los periódicos locales indicados en las referencias.

3. Especialista en Salarios y Tiempo de Trabajo. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

4. Consultora OIT

# Organisation of working time in Latin America: How many days of paid leave and public holidays are there?

Sonia Gontero  
Javiera Ravest

## ▶ Abstract

---

This technical note addresses the situation in Latin America with regard to the organization of working time in two relevant dimensions: annual paid leave and public holidays. These aspects have historically been considered in the regulatory framework of the ILO in its Conventions and Recommendations. Data on these aspects are not regularly collected in a harmonized manner and the review of national legislations and practices shows that both vacations and public holidays depend on several factors that are difficult to standardize and may change within countries each year. With these caveats in mind, international comparisons should be made with caution.

**Key words:** working time, public holidays, Latin America, OECD, paid leave

**Jel Codes:** J01, J22, J81 J83

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2024  
Primera edición 2024  
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - **El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra** como sigue: [Gontero, Sonia; Ravest, Javiera. Organización del tiempo de trabajo en América Latina: ¿cuántos días de vacaciones y feriados existen?. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2024@OIT.]

**Traducciones** - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

**Adaptaciones** - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

**Materiales de terceros** - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

ISBN: 9789220411230 (PDF web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT 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 o límites. Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Editor general Informes Técnicos OIT Cono Sur: Fabio Bertranou  
Producción y edición: Sonia Alvarez  
Diseño y diagramación: Paulina Manzur M.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Introducción	06
2. Vacaciones remuneradas	08
3. Días feriados	11
4. Total de días de descanso por vacaciones por y feriados	16
5. Evidencia en países de la OCDE	17
6. Comentarios finales	21
Referencias	23
Anexo	28

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres

# 1. INTRODUCCIÓN

La organización del tiempo de trabajo y los periodos de descanso son elementos esenciales de las condiciones laborales de toda persona trabajadora. Estos aspectos impactan directamente en su salud física y mental y en su seguridad, así como en la vida fuera del ámbito laboral. Para las empresas, las horas trabajadas y la organización del trabajo tienen repercusiones en su competitividad, su productividad y desempeño (OIT, 2022). Estas materias han sido foco de varios Convenios y Recomendaciones de la OIT a lo largo de su historia desde su creación en 1919, incluyendo su primer convenio sobre las horas de trabajo en la industria que establecía un máximo de 48 horas laborables y un día de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas para trabajadores de este sector<sup>5</sup>. Este convenio fue un reflejo de la preocupación que existía por las extenuantes jornadas que prevalecían en ese momento y sus consecuencias para el trabajador (Marinakís, 2022). Las regulaciones que siguieron procuraron limitar la duración de la jornada ordinaria, así como también de la extraordinaria y establecer descansos mínimos (Recuadro 2).

Actualmente, el tiempo de trabajo es parte fundamental del concepto de trabajo decente y la OIT identificó cinco dimensiones que sirven de base para concebir una organización del tiempo que logre un equilibrio entre las necesidades del trabajador y las necesidades de las empresas. Estas dimensiones son la salud y la seguridad; la productividad y la sostenibilidad de las empresas; el equilibrio entre el trabajo y la vida privada; la igualdad de género; y la elección e influencia del trabajador en sus horas de trabajo (OIT, 2019, 2007).

La mayoría de los países del mundo establecen regulaciones sobre la cantidad de horas trabajadas, límites a las horas extras y cuestiones relacionadas con el descanso para todos los trabajadores asalariados. En general, en los países de altos ingresos de la OCDE prevalecen jornadas semanales de 40 horas, mientras que en América Latina la jornada de 48 horas a la semana continúa siendo predominante (Marinakís, 2022). En materia de descanso, la normativa generalmente incluye las

---

5. C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)

pausas durante el día de trabajo, el descanso mínimo entre jornadas, el descanso semanal obligatorio y también las vacaciones anuales remuneradas. Actualmente, el descanso semanal es un elemento universalmente aceptado y la mayoría de los países del mundo establecen al menos un día a la semana. Del mismo modo, las vacaciones constituyen un derecho ampliamente garantizado en la actualidad. Sin embargo, cada país establece normas con relación a su duración, siendo el Convenio núm. 132 de 1970 la referencia normativa a nivel internacional.

Por su parte, los feriados son días no laborables que se establecen por los gobiernos a nivel nacional o regional para celebrar eventos históricos, culturales o religiosos importantes y conservar tradiciones. Estos días generalmente aplican a todos los trabajadores. Un caso de especial interés es la consideración de los días de elección en cual los ciudadanos están llamados a votar. Estos días se fijan generalmente en fin de semana, principalmente el domingo cuando muchos trabajadores tienen descanso, pero en algunos países las elecciones se realizan en días de semana. En algunos casos estos días se han declarado feriado con el objetivo de garantizar mayor asistencia (Recuadro 1).

Este documento se centra en dos dimensiones relevantes de la ordenación del tiempo de trabajo. En primer lugar, se aborda la situación de los días de vacaciones anuales remuneradas para los trabajadores asalariados. Luego se presenta información sobre los feriados con una mención especial a los días de elecciones. Finalmente se complementa con información sobre las vacaciones y feriados en países de la OCDE. Tanto los días de vacaciones como los feriados dependen de numerosos factores difíciles de estandarizar a efectos de las comparaciones internacionales, por lo tanto, las mismas deben realizarse con precaución.

## 2. VACACIONES REMUNERADAS

En la mayoría de los países del mundo los asalariados tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas, que es un período durante el cual pueden ausentarse de su trabajo sin dejar de recibir su salario. Estos días son adicionales a otros días de descanso o ausencia de los trabajadores como los días feriados, de enfermedad, descanso semanal, licencias parentales, etc. La cantidad de trabajadores que gocen de este derecho dependerá de la proporción de asalariados y en particular de asalariados formales. En la región se estima que aproximadamente 57% de los trabajadores son asalariados, con países por debajo de este promedio como Bolivia con poco menos de 30% de asalariados, y Honduras y Ecuador con 44% (Cuadro A1). Países como Chile, Costa Rica y Uruguay superan este promedio con 68% de trabajadores asalariados. Asimismo, no todos los asalariados son formales, en promedio para los países de los cuales se dispone información, se estima que solo el 56% de los asalariados cotizaban para su pensión en 2022 (Cuadro A1). Algunas características de la informalidad, como la falta de contrato pueden incidir en el goce efectivo del derecho de vacaciones remuneradas, en el número de días o en la libertad del trabajador de elegir la fecha de las mismas. En países de altos ingresos de la OCDE, por el contrario, la proporción de trabajadores formales supera el 85% e incluso alcanza el 90% en Dinamarca, Estados Unidos y Noruega <sup>6</sup>.

Las vacaciones pueden regularse en diferentes niveles institucionales, pero en general están enmarcadas en legislaciones laborales nacionales o códigos del trabajo<sup>7</sup>. A nivel internacional, el Convenio núm. 132 de la OIT adoptado en 1970 sobre las Vacaciones Pagadas establece una serie de derechos mínimos en esta materia<sup>8</sup>. En el mismo se establece que todas las personas empleadas por cuenta ajena tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas que no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios (Recuadro 2). Entre los

---

6. Estimaciones de ILOSTAT

7. También existen algunas regulaciones a nivel regional como la establecida en la Unión Europea en la “Directiva sobre tiempo de trabajo de la UE”. Más información [aquí](#).

8. Se establece además la prohibición de contar como vacaciones las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada como consideraciones para fraccionar este período, entre otros aspectos. Para más información [aquí](#).

países de América Latina, solo Brasil y Uruguay han ratificado este convenio, aunque es usualmente utilizado como una referencia para las legislaciones nacionales.

Diversos factores influyen en la cantidad de días de vacaciones al que tienen derechos los asalariados, como su antigüedad en el trabajo, el sector económico en el cual se desempeñan, la edad, la condición de formalidad u otros factores. También puede haber acuerdos específicos entre las partes por medio de convenios colectivos.

A fines comparativos, se ha recopilado información sobre la cantidad de días hábiles corridos de vacaciones remuneradas luego del primer año de servicio para 18 países de América Latina (Gráfico 1). Se observa que, en la mayoría de los casos, la legislación nacional establece 15 días de vacaciones anuales remuneradas. En el extremo inferior se sitúan Honduras con 10 días hábiles luego del primer año de servicio<sup>9</sup>, Paraguay<sup>10</sup> y México<sup>11</sup> con 12 días corridos. Argentina que otorga 14 días corridos a partir del sexto mes de servicio<sup>12</sup>. En el otro extremo se encuentran Brasil, Panamá y Perú con treinta días de vacaciones pagadas.

---

9. La duración mínima asignada a las vacaciones de los empleados bajo la jurisdicción hondureña es de 10 días de vacaciones tras la finalización del primer año de empleo, 12 días tras el segundo año, 15 días tras tres años de servicio y 20 días hábiles a partir de cuatro años de servicio. Para más información [aquí](#).

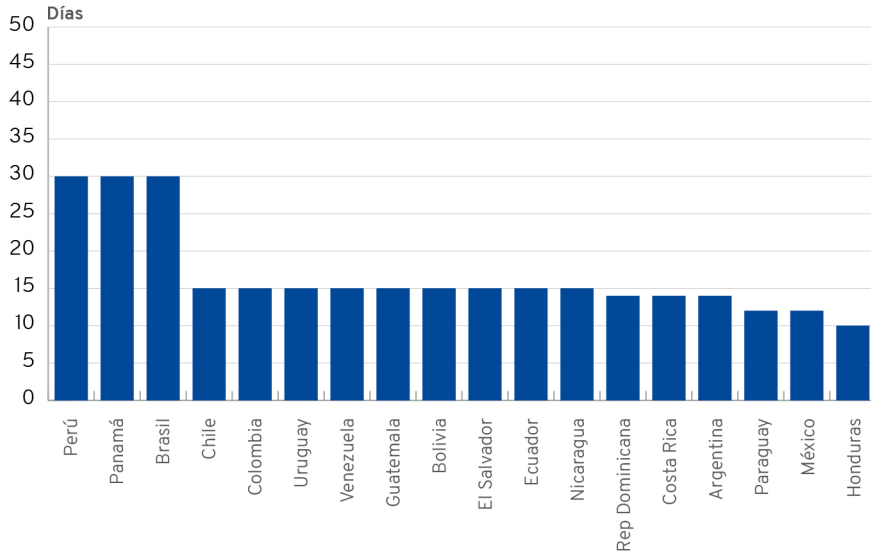
10. Las vacaciones son un derecho que nace después de cumplido el primer año de trabajo, dependiendo de la antigüedad. Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad se otorga 12 días corridos; entre 5 y 10 años de antigüedad, 18 días corridos y con más de diez años de antigüedad, 30 días corridos. Para más información [aquí](#).

11. Las personas trabajadoras con más de un año de servicios tienen derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas, en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. Para más información [aquí](#).

12. Si se trabajó menos de 6 meses se otorga 1 día de vacaciones por cada 20 días de trabajo efectivo. La cantidad de días de vacaciones aumenta luego del quinto año de servicio. Entre 5 y 10 años de antigüedad se otorgan a 21 días corridos, entre 10 y 20 años corresponden 28 días corridos y cuando la antigüedad supera los 20 años, 35 días corridos. Para más información [aquí](#).

## ▶ Gráfico 1

América Latina: Días de vacaciones remuneradas establecidas por ley luego del primer año de servicio



Fuente: Elaborado en base a datos sitios oficiales de los países (ver referencias)

## 3. DÍAS FERIADOS

En la mayoría de los países del mundo existen días considerados festivos o feriados debido a razones históricas, culturales o religiosas. Estos días pueden consagrarse no laborables en la legislación de cada país a nivel nacional, pero también pueden ser negociados en convenios colectivos, o pueden existir de facto como tradiciones culturales no reglamentadas. Estos días aplican generalmente a todos los trabajadores ya sean asalariados o independientes.

En principio, en los días declarados feriados oficiales nacionales no hay prohibición de trabajar, pero en el caso de trabajadores con contrato formal está prevista una remuneración especial si se trabaja en estos días, generalmente el pago es doble. Algunos países establecen con anticipación los feriados que son de pago obligatorio. En el caso de Costa Rica, tres de los once días feriados anuales de 2024 fueron considerados de no pago<sup>13</sup>. En Uruguay, los días pagados son los festivos denominados no laborables, que corresponden a cinco de los quince días feriados establecidos en ese país para el 2024<sup>14</sup>.

Diversas razones hacen que los días feriados puedan variar año a año (según sean irrenunciables o trasladables, por días otorgados entre feriados, etc.), por área geográfica dentro de un país (estado, provincia, municipio, etc.) por ocupación (por ejemplo, día del maestro, del bancario o del empleado público) por eventos especiales (realización de censos, elecciones, cambios de mando, etc.). También pueden verse modificados por acuerdos especiales o negociaciones entre trabajadores y empleadores o decretos de los gobiernos en ocasiones especiales. En algunos países se aclara con anticipación los feriados que se trasladan con el objetivo de tener fin de semanas más largos. En el caso de Uruguay, los feriados laborables se corren por ley para el lunes anterior o siguiente en caso de que caigan entre martes y viernes, para generar fines de semana largos y fomentar el turismo. Si ocurren en martes o miércoles se corren al lunes anterior, mientras que si en lugar de se caen

---

13. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Circular de aplicación de feriados de 2024. Para más información [aquí](#).

14. Ver Normativa y Avisos legales del Uruguay [aquí](#).

jueves o viernes se corren al lunes siguiente<sup>15</sup>. En Bolivia, la Ley General del Trabajo establece que debido a que los sábados son considerados días laborables, el feriado se mantiene y no se recorre; sin embargo, si cayera en domingo, se traslada al día lunes<sup>16</sup>.

A modo ilustrativo se estimó la cantidad de días feriados para el año 2024 establecidos a nivel nacional en 18 países de América Latina (Gráfico 2). Se observa que la mayoría de los países de la región establecen entre 13 y 14 feriados oficiales por año. Entre los países con mayor cantidad de feriados en 2024 están Argentina y Chile con 19 días y Colombia y Brasil con 18 días. En el extremo inferior están Bolivia, Ecuador, Honduras y El Salvador con 11 días. En algunos países, la cantidad de feriados no oficiales puede modificar la cantidad de días feriados efectivos. Este es el caso de México, Paraguay y Nicaragua. En México, los dos días de Pascuas son feriados no oficiales, es decir no están especificados en la ley como de descanso obligatorio, sin embargo, muchas empresas e instituciones públicas como universidades dan el día libre a sus trabajadores. En 2024, hay 5 días con estas características que se adicionan a los 9 feriados oficiales para un total de 14 días feriados efectivos al año<sup>17</sup>. En Paraguay los dos días de Pascuas tampoco son oficiales, sin embargo es costumbre tomar asueto esos días e incluso un tercer día<sup>18</sup>. De igual modo por el día de la independencia también se otorga un día adicional. Al incluir estos 4 días adicionales a los 9 feriados oficiales el número efectivo de feriados en 2024 es de 13 días. En Nicaragua hay dos días adicionales en agosto en la ciudad de Managua<sup>19</sup> que se adicionan a los 9 feriados oficiales para un total de 11 días<sup>20</sup>.

En algunos casos los días de elecciones se declaran también no laborales. Por ejemplo, Chile tiene generalmente 17 días feriados anuales, pero en 2024 se decretaron dos feriados adicionales. El primero corresponde al domingo 9 de junio debido a elecciones de alcaldes y gobernadores y el segundo al domingo 27 de

---

15. Ver Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. información acerca de los feriados [aquí](#)

16. Ver Municipios de Bolivia. Procedimientos administrativos [aquí](#)

17. El País “Calendario 2024: días festivos, puentes y vacaciones en México”. Para más información [aquí](#).

18. Decreto de Semana Santa 2024 declara asueto en Paraguay: ¿a quiénes aplica? Para más información [aquí](#).

19. En el resto del país, el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

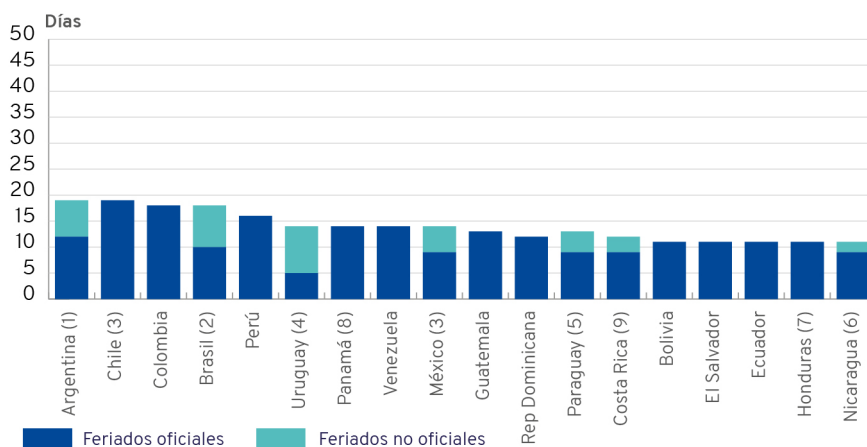
20. En este país el Poder Ejecutivo puede declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como a nivel municipal. En 2024 y por instrucciones del presidente, se declaró el día jueves 30 de mayo feriado nacional obligatorio con derecho a descanso y salario para todas y todos los trabajadores y trabajadoras del país y asueto a cuenta de vacaciones el día viernes 31 de mayo 2024 por el día de las madres nicaragüenses. Ver Ministerio del Trabajo declara 30 de mayo feriado nacional (canal4.com.ni)

octubre en razón de elecciones municipales, consejeros y gobernadores regionales. Del mismo modo en México también hubo dos feriados adicionales correspondientes al domingo 2 de junio debido a elecciones presidenciales y martes 1 de octubre por la asunción del nuevo gobierno.

El Convenio núm. 132 de la OIT establece que los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas.

## ▶ Gráfico 2

### América Latina: Días feriados totales establecidos en 2024



(1) Argentina se consideran 12 feriados inamovibles, 4 trasladables y 3 turísticos.

(2) Brasil incluye 10 feriados nacionales y 3 días de carnaval que son considerados feriados facultativos (pontos facultativos) y 5 días adicionales de feriados facultativos.

(3) En Chile y México se incluyen los dos días de elecciones declaradas feriados oficiales en 2024

(4) Uruguay se consideran 5 no laborables, 9 laborables que no se corren de fecha y 1 día laborable que se corrió de fecha.

(5) Paraguay se incluyen 9 feriados oficiales, 3 feriados declarados por el ejecutivo por Pascuas y 1 por día de la independencia

(6) Nicaragua se incluyen 9 feriados oficiales y 2 de la ciudad de Managua.

(7) Honduras existen 12 días festivos que no son feriados obligatorios, pero para una parte del pueblo si lo es, pero estos no fueron incluidos.

(8) Panamá se incluye el feriado del día Lunes 1 julio de 2024 por asunción de presidente. Durante los meses de agosto, septiembre y octubre, hay celebraciones en las que Panamá participa, aunque no son consideradas días de descanso obligatorio a nivel nacional, como la celebración de la Ciudad de Panamá la Vieja.

(9) Costa Rica se incluyen 3 feriados declarados de no pago.

Fuente: Elaborado en base a datos sitios oficiales de los países o periódicos (ver referencias)

## ▶ Recuadro 1 ¿Son feriados los días de elecciones?

El derecho a voto es uno de los pilares de las sociedades democráticas. Este puede ser obligatorio o voluntario, según el país, los cargos que se elijan o el tipo de elección. El día establecido para votar refleja procesos históricos y culturales. En la mayoría de los países del mundo las elecciones se celebran en sábado o domingo que generalmente son días establecidos de descanso semanal para permitir que participe el mayor número posible de votantes.

En Europa y en América Latina el día de votación que prevalece es el domingo. Los sábados se utilizan en Nueva Zelanda y Australia, y los días de semana en Estados Unidos, Reino Unido y Canadá. Los países del Caribe de habla inglesa también tienen elecciones en días de semana.

La declaración de día feriado el día de elección es una decisión de cada país. En algunos casos no es feriado porque el domingo no es día laboral para el comercio (Suiza). En otros países es laborable, pero si hay elecciones se reduce el horario habitual permitiendo que los trabajadores tengan flexibilidad para acudir a sufragar. En otros casos, se otorgan permisos especiales. Por ejemplo, en Chile durante el plebiscito obligatorio de 2023 se estableció que todos los trabajadores deberían tener permiso de al menos dos horas para sufragar, lo que fue fiscalizado por la Dirección del Trabajo<sup>21</sup>.

Los países que permiten los votos en ausencia, los votos anticipados o por correo antes de las elecciones evitan la decisión de declarar feriado al permitir que los votantes elijan el día que les resulte más conveniente.

El Gráfico 3 resume información sobre lo sucedido en las últimas elecciones presidenciales en América Latina y el Caribe de habla inglesa. Se observa que solo en cuatro de los 18 países de América Latina se declaró domingo feriado (Brasil, Chile, México y República Dominicana) y del Caribe solo Belice declaró feriado el día miércoles 11 de noviembre de 2020 en que se realizaron las últimas elecciones presidenciales. En algunos países se declara feriado el día del cambio del mando, por ejemplo, en México está previsto en octubre de 2024 y en Uruguay en marzo de 2025.

La mayoría de los países de América Latina no declara feriado el día de elección, pero se establecen algunos ajustes y condiciones. En Colombia las personas llamadas a cumplir funciones durante el proceso de elección tienen derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días que siguen a la elección, en Ecuador, Perú y Bolivia se les otorga el día lunes siguiente a la elección. En Bahamas, Jamaica, Trinidad y Tobago y Uruguay, se exige otorgar al menos dos horas a los trabajadores para ir a votar mientras que, en Costa Rica, El Salvador, Guatemala y Panamá se prevé que los empleadores deben otorgar el tiempo necesario para ir a votar sin aclarar cuantas horas. En algunos países, como Argentina, Nicaragua y Venezuela, el comercio tiene veda de venta de alcohol.

---

21. Para más información [aquí](#).

En resumen, en la mayoría de los países de América Latina las elecciones se realizan los domingos y no se declara feriado, aunque se establecen condiciones especiales para asegurar el voto de las personas trabajadoras. Por el contrario, en los países del Caribe, a excepción de Belice, las elecciones se realizan en día de semana y tampoco se declara feriado.

### ▶ Gráfico 3

#### América Latina y el Caribe: Día y año de las últimas elecciones presidenciales y declaración de día feriado



Fuente: elaboración propia en base a sitios oficiales o periódicos (ver referencias)

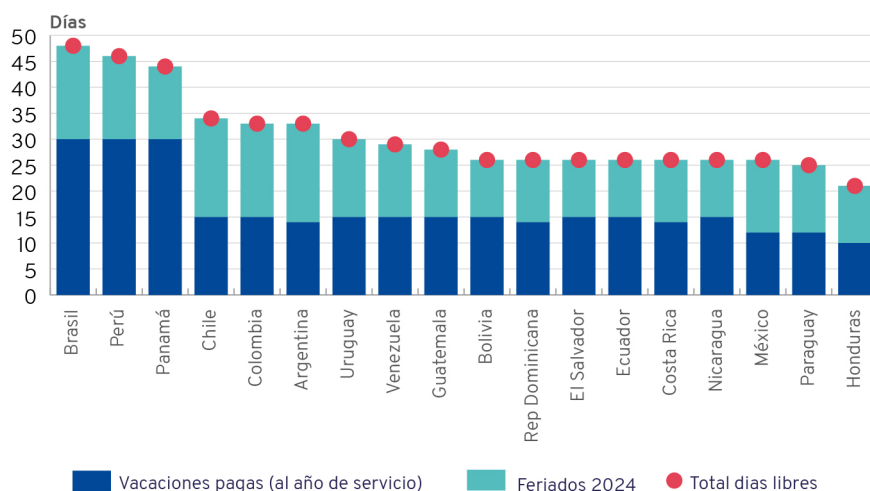
## 4. TOTAL DE DÍAS DE DESCANSO POR VACACIONES Y FERIADOS

Las comparaciones internacionales del total de días de descanso por vacaciones y feriados son complejas debido a todas las dimensiones consideradas previamente, por lo que estas deben realizarse con precaución.

A modo ilustrativo, el Gráfico 4 muestra, para los 18 países de América Latina, la cantidad total de días de descanso que tendrían los asalariados formales con más de un año de servicio en 2024. Se observa que en la mayoría de los países un asalariado formal con más de un año de antigüedad en la región tendría entre 26 y 30 días al año de descanso. En el extremo inferior se encuentran Paraguay y Honduras y en el superior Perú, Brasil y Panamá. En algunos países como Argentina, Chile y Colombia, la incidencia de los días feriados es mayor, mientras que en otros países como Brasil, Panamá y Perú las vacaciones pagadas constituyen la mayor parte de los días totales no laborables de los trabajadores.

▶ Gráfico 4

América Latina: Días de vacaciones establecidos por ley luego del primer año de servicio y feriados totales declarados en 2024



Fuente: Elaborado en base a datos sitios oficiales de los países o periódicos (ver referencias)

## 5. EVIDENCIA EN PAÍSES DE LA OCDE

Entre países Europeos, Nórdicos y de Norteamérica de la OCDE, la cantidad mínima legal de días de vacaciones anuales retribuidas y de días de feriados nacionales también difiere ampliamente. Para poder tener un mejor panorama de la situación en entre los países miembros, la OECD realizó en 2020 una encuesta sobre “Políticas en materia de Regulación del Tiempo de Trabajo” a partir de la cual se levantó información sobre horas habituales trabajadas, vacaciones, feriados y teletrabajo. En base a este cuestionario e información recopilada de otras fuentes se pudo constatar la diversidad a lo largo de los países miembros en cuanto a la legislación vigente e incluso en los días efectivos de descanso de los trabajadores (Gráfico 5).

En relación al número mínimo de vacaciones anuales, en Estados Unidos no hay reglamentación al respecto<sup>22</sup>, pero en los demás países oscila entre 20 y 25 días. En la mayoría de los países europeos alcanza los 25 días en concordancia con lo establecido en la directiva de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo<sup>23</sup>. En Corea y Turquía está cercano a los 15 días y solo en Canadá y Japón se establecen 10 días anuales. En muchos países, la negociación colectiva permite obtener una mayor cantidad de días de vacaciones como es el caso de Dinamarca y Alemania que alcanzan los 30 días (OECD, 2021). Los datos recogidos en la medición de la OECD permitieron calcular que los días de vacaciones efectivamente tomados por los trabajadores suelen ser mayor a los días fijados por legislación, con la excepción de Dinamarca y Japón.

Por su parte, en la mayoría de los países considerados existen días feriados fijados por ley y la mayoría son pagados, aunque en algunos casos la fijación de la lista de días festivos pagados se deja en manos de la negociación colectiva a

---

22. En este país no existe ninguna ley a nivel federal que establezca un derecho mínimo legal de vacaciones remuneradas, esto se deja a libre acuerdo entre trabajador y empleador. US Department of Labour. Para más información [aquí](#).

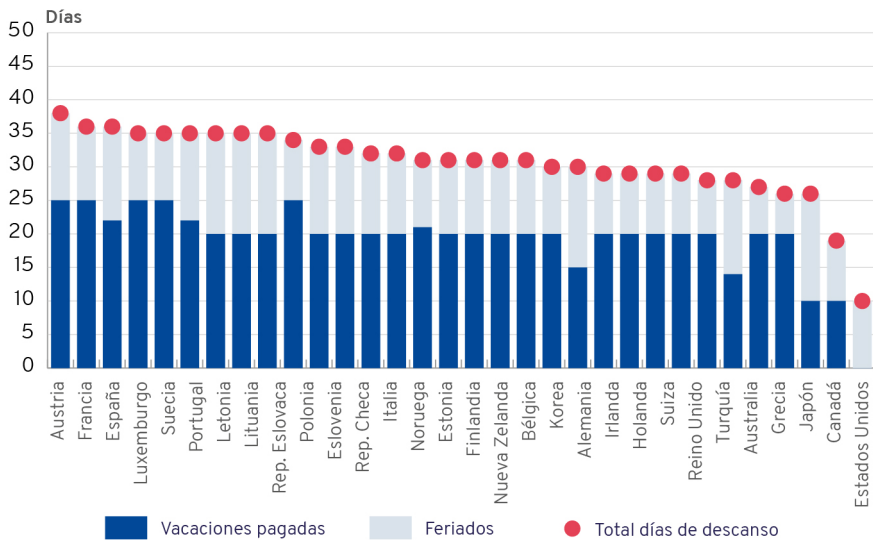
23. La Directiva aprobada en 2003 establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores en la Unión Europea. En materia de vacaciones establece un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas Ver en línea [aquí](#)

distintos niveles o de los contratos individuales (OECD, 2021). En general el total de días feriados oscila entre 9 y 13 días al año. En el límite inferior están Reino Unido, Australia y Grecia con menos de 9 días y en el límite superior Japón, Corea, España y Turquía con 15 días festivos al año.

En total, en los países de la OCDE en 2019, la cantidad de días no laborables remunerados osciló entre 20 y 35 días al año.

### ▶ Gráfico 5

#### OCDE (32 países): Vacaciones remuneradas establecidas por ley y feriados oficiales



Fuente: OCDE (2021) Employment Outlook

## ▶ Recuadro 2 Principales convenios y recomendaciones de la OIT relacionados con el tiempo y la organización del trabajo

El tiempo de trabajo ha estado en el centro de las preocupaciones de la OIT desde sus orígenes, como lo demuestra el hecho de que el primer Convenio firmado en 1919 se refiere a las horas de trabajo en la industria. En los 100 años que siguieron, el tiempo de trabajo siguió ocupando un lugar destacado en esta organización, que se expresó a través de varios convenios y recomendaciones. El foco de estos convenios no sólo se refiere al número de horas de trabajo incluido el número de horas extras y el trabajo a tiempo parcial, sino también a la organización de este tiempo de trabajo que incluye periodos de descanso. Estos son factores clave para determinar cómo los trabajadores pueden equilibrar su trabajo remunerado con su vida personal, incluidas las responsabilidades familiares y otras necesidades personales (OIT, 2022).

Estos convenios se han desarrollado a lo largo del tiempo y siguen cinco principios básicos (OIT, 2019, 2007):

1. El tiempo de trabajo debe estructurarse de manera que aborde la salud de los trabajadores y se promueva la seguridad en el lugar de trabajo.
2. El tiempo de trabajo debería estructurarse para permitir a los trabajadores conciliar el trabajo remunerado con su vida personal.
3. El tiempo de trabajo debería promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Esto incluye la eliminación de la discriminación en el empleo y las condiciones laborales.
4. Las prácticas de tiempo de trabajo decente pueden beneficiar a las empresas al mejorar la productividad y el desempeño empresarial.
5. La programación de las horas de trabajo debe incluir oportunidades para que los trabajadores influyan en sus horas de trabajo, en función de sus necesidades y circunstancias específicas.

Los convenios y recomendaciones más importantes relacionados con el ordenamiento del tiempo de trabajo se presentan en el Cuadro 1.

▶ Cuadro 1

Principales convenios y recomendaciones de la OIT en materia de ordenamiento del tiempo de trabajo

	Convenio	Recomendación
<b>Ordenamiento del tiempo de trabajo</b>		
Horas de trabajo	1, 30, 47	
Trabajo nocturno	171	178
Trabajo a tiempo parcial	175	182
Descanso semanal	14, 106	103
Vacaciones	132	
Períodos de descanso	14, 106, 132	
<b>Dirigidos a grupos específicos</b>		
Transporte por carretera	153	
Personal de enfermería	149	157
Trabajadoras domésticas	189	201
Trabajadores a domicilio	177	184
Trabajadores de hoteles y restaurantes	172	179

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al periodo de descanso semanal, los Convenios núm. 14<sup>24</sup> y núm. 106<sup>25</sup> establecen la regla básica de que cada trabajador debe disfrutar de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas, en el curso de cada período de 7 días. En principio, dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de la empresa. Asimismo, este descanso debe coincidir, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres cada país, como también debería respetar las costumbres de las minorías religiosas. A su vez, el Convenio núm. 106 garantiza la protección del ingreso, es decir, los ingresos no sufrirán disminución alguna como resultado de la aplicación de medidas tomadas de conformidad con el convenio.



24. Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)

25. Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

En relación con las vacaciones, el Convenio núm. 132<sup>26</sup> establece que todas las personas empleadas por cuenta ajena (con la excepción de la gente de mar), tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada. Estas vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios. Para garantizar que los trabajadores gocen de un descanso adecuado, el convenio prohíbe los acuerdos por los cuales el trabajador pueda aceptar renunciar a su derecho a vacaciones anuales pagadas a cambio de una compensación en efectivo financiera o de cualquier otro modo (OIT, 2011).

Finalmente, también existen convenios que regulan el ordenamiento del tiempo de trabajo para grupos de trabajadores en especial. Este es el caso de los trabajadores transporte en carretera, de enfermería, domésticos, a domicilio, y de hoteles y restaurantes.

## 6. COMENTARIOS FINALES

El tiempo de trabajo es una dimensión importante del trabajo decente. Establecer un ordenamiento del tiempo de trabajo que incluya descansos y permita un equilibrio entre las necesidades del trabajador y los requisitos del empleador es indispensable. Esto beneficia la salud y la satisfacción de los trabajadores y podría traducirse en ganancias para las empresas a través de mayor motivación, productividad y competitividad.

En la mayoría de los países del mundo existen reglamentaciones que establecen las horas de trabajo, el máximo de horas extras y el tiempo descanso para los trabajadores asalariados. Entre los días de descanso más comunes para los asalariados se encuentran los días semanales y las vacaciones anuales remuneradas que actualmente están aceptadas y reguladas en todos los países del mundo.

El Convenio núm. 132 de la OIT adoptado en 1970 establece que todas las personas empleadas por cuenta ajena tendrán derecho a vacaciones anuales

---

26. Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

pagadas que no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios. Sin embargo, no existe unanimidad a este criterio y las legislaciones laborales nacionales o códigos del trabajo de cada país establecen la cantidad de días otorgados de vacaciones anuales que en general varía según antigüedad. También puede haber diferencias fijadas por ley o ser fruto de negociaciones entre las partes.

En América Latina en promedio un trabajador con 1 año de antigüedad tiene derecho a 14 días de vacaciones. En países de altos ingresos de la OCDE los asalariados tienen un promedio de 20 días de vacaciones al año.

Por su parte, los días festivos son días declarados no laborables y afectan a todos los trabajadores ya sean asalariados o independientes. Estos días cambian de país en país y de año a año. En general, los feriados oficiales nacionales son no laborales pagos y los asalariados que trabajan ese día tienen derecho a remuneración doble. Este no es el caso de aquellos feriados no oficiales que muchas veces se adicionan a los oficiales en la práctica y suelen denominarse con distintos nombres como “feriados turísticos” en Argentina, “pontos facultativos” en Brasil, festivos no oficiales” en México y “feriados laborales” en Uruguay. Según datos para 2019, en países de altos ingresos se observa un promedio de 9 a 13 días feriados al año mientras que en América Latina para 2024 se estimó un promedio de 13 a 14 días. Por su parte, en la mayoría de los países de América Latina las elecciones se realizan los domingos y no se declara feriado, aunque se establecen condiciones especiales para asegurar el voto de las personas trabajadoras. Por el contrario, en los países del Caribe las elecciones se realizan en día de semana y tampoco se declara feriado.

La comparación internacional del total días anuales no laborales se dificulta por los diversos factores que influyen en este cálculo. A modo ilustrativo, se estima que en la mayoría de los países de América Latina un asalariado formal con más de un año de antigüedad tendría entre 26 y 30 días al año de descanso remunerado al año en 2024.

## REFERENCIAS

Marinakís, Andrés (2022) “Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina” OIT Cono Sur – Informes Técnicos / 25 [en línea] <https://www.ilo.org/es/resource/situacion-y-perspectivas-de-la-jornada-de-trabajo-en-america-latina-andres>

OECD (2021), OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery, OECD Publishing, Paris

OIT (2023). Panorama Laboral 2023, América Latina y El Caribe. [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>

----- (2022) “Working Time and Work-Life Balance Around the World” International Labour Office, Geneva. [en línea] <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>

----- (2019) “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada” Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/guia-para-establecer-una-ordenacion-del-tiempo-de-trabajo-equilibrada>

----- (2011) “El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo” 17-21 de octubre de 2011.

----- (2007) “Decent working time. Balancing workers needs with business requirement” International Labour Organization Geneva [en línea] <https://www.ilo.org/publications/decent-working-time-balancing-workers-needs-business-requirements>

## ▶ Sitios consultados por país:

---

### Argentina

- Vacaciones y licencias: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/vacaciones-y-licencias#:~:text=%C2%BFA%20partir%20de%20qu%C3%A9%20momento,20%20d%C3%ADas%20de%20trabajo%20efectivo.>

### Bahamas

- Parliamentary Elections Regulations, Department of Labour: <https://pdba.georgetown.edu/Electoral/Bahamas/bahamas.html>

### Barbados

- Election Offences and Controversies: <https://www.electoral.barbados.gov.bb>

### Belice

- Public and Bank Holidays, Government of Belize Press Office: <https://www.pressoffice.gov.bz/public-and-bank-holidays-2024/>
- Holidays Act: <https://www.belizejudiciary.org/download/LAWS-of-Belize-rev2011/Laws-of-Belize-Update-2011/VOLUME%2014/Cap%20289%20Holidays%20Act.pdf>

### Bolivia

- Guía de derechos laborales: <https://www.mintrabajo.gob.bo/>
- Feriados: <https://www.municipio.com.bo/feriados-2024.html>
- Reglamento elecciones generales 2020: <https://www.coordinadoradelamujer.org.bo/>

### Brasil

- Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT): [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)
- Feriados: <https://www.gov.br/inss/pt-br>
- Código Eleitoral: <https://www.tse.jus.br/legislacao/codigo-eleitoral/>
- Dia de Eleição é feriado nacional? (prensa): <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/>

## Chile

- Vacaciones, Dirección del Trabajo: <https://dt.gob.cl/portal/>
- Feriados: <https://www.gob.cl/noticias/>

## Colombia

- Código Sustantivo del Trabajo: <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/>
- Feriados (prensa): <https://elpais.com/america-colombia/2023-12-22/calendario-2024-dias-festivos-y-puentes-en-colombia.html>
- Preguntas frecuentes de jurado de votación presidencia 2022: <https://wapp.registraduria.gov.co/electoral>

## Costa Rica

- Código de Trabajo: <https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal>
- Feriados: <https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/feriados/feriados-calendario-2024.pdf>
- Legislación nacional establece el derecho de otorgar permiso con goce de salario para ir a emitir el voto: <https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/>

## Ecuador

- Código del Trabajo: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/>
- Feriados: <https://www.turismo.gob.ec/wp-content>
- Consejo Nacional Electoral: <https://www.cne.gob.ec/wp-content>

## El Salvador

- Código de Trabajo. Salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldos: <https://www.csj.gob.sv/wp-content/>
- Feriados: <https://ayuda.sv.archlatam.com/hc/>
- Emiten disposición para que empleados públicos y privados ejerzan su derecho al voto: <https://www.asamblea.gob.sv/node/13089>

## Guatemala

- Código de Trabajo: [http://bvs.gt/ebblueinfo/ML/ML\\_008.pdf](http://bvs.gt/ebblueinfo/ML/ML_008.pdf)
- Feriados (prensa): <https://agn.gt/asuetos-y-feriados-en-guatemala-para-el-2024/>
- Permiso laboral con goce de salario a servidores públicos: <https://www.aoa.com.gt/sites/default/files/2023-06/Acuerdo%20138-2023.pdf>

## Honduras

- Derecho Laboral en Honduras: Guía práctica (prensa): <https://www.bizlatinhub.com/es/derecho-laboral-en-honduras-guia-practica/>
- Feriados: <https://ayuda.hn.archlatam.com/hc>
- Empleados públicos en Honduras tendrán asueto por elecciones generales (prensa): <https://www.laprensa.hn/honduras>

## Jamaica

- Voters allowed time-off to vote on Election Day: <https://ecj.com.jm/voters-allowed-time-off-vote-election-day/>

## México

- Ley Federal del Trabajo: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- La Ley Federal del Trabajo es tu aliada en tu derecho a recibir vacaciones <https://www.gob.mx/profedet/articulos>
- Feriados (prensa): <https://elpais.com/mexico>

## Nicaragua

- Código del Trabajo: <http://legislacion.asamblea.gob.ni>
- Feriados: <https://tusalario.org/nicaragua/derecho-laboral>
- Ley Electoral: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/>

## Panamá

- Código del Trabajo: <https://www.mitradel.gob.pa>
- Feriados (prensa): <https://www.ecotvpanama.com/nacionales/>
- Código Electoral: <https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/25739/3082.pdf>

## Paraguay

- Vacaciones Anuales Remuneradas. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: <https://www.mtess.gov.py/application>
- Feriados: <https://www.mre.gov.py/congralpar-buenos-aires>
- Código Electoral: <https://www.oas.org/es/sap>

## Perú

- Decreto legislativo que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada: <https://diariooficial.elperuano.pe>

- Feriados: <https://www.gob.pe/feriados>
- Feriados 2024 en Perú <https://www.elperuano.pe/noticia/231090-feriados-2024-en-peru-conoce-aqui-el- calendario-de-dias-festivos-para-el-proximo-ano>
- Decreto Supremo que otorga facilidades a miembros de mesa y electores en el marco de las Elecciones Generales: <https://cdn.www.gob.pe>

### **Puerto Rico**

- Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad: <https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual>
- Feriados (prensa): <https://www.plateapr.com/dias-feriados-puerto-rico/>

### **República Dominicana**

- Código de Trabajo: <https://mt.gob.do/transparencia>
- Feriados: <https://presidencia.gob.do/noticias>
- Días feriados <https://mt.gob.do/transparencia/images/docs/Publicaciones%20Oficiales/Noviembre%202023/CALENDARIO%20DIAS%20FERIADOS%20A%C3%91O%202024.pdf>
- Ley Orgánica de Régimen Electoral: <https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/>

### **Trinidad y Tobago**

- Employees' time off for voting 2020 parliamentary elections: <https://ebctt.com/wp-content/>

### **Uruguay**

- Licencias anuales. Se modifica y amplía el régimen de vacaciones remuneradas para los empleados y obreros de actividades privadas: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/16586/1/ley-12950.pdf>
- Feriados (prensa): <https://www.elobservador.com.uy/>
- Ley de Elecciones: <https://www.impo.com.uy/bases/>

### **Venezuela:**

- Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores: <https://mppp.gob.ve/wp-content/>
- Elecciones: [http://www.cne.gob.ve/web/normativa\\_electoral/](http://www.cne.gob.ve/web/normativa_electoral/)  
(Consultado junio 2024)

# ANEXO

▶ Cuadro A1

Porcentaje de trabajadores asalariados por sector y asalariados que aportan a un sistema previsional, cerca de 2022.

	Total	Público	Privado	Asalariados que aportan a sistema previsional
América Latina	57,3	10,5	46,8	56,0
Hombres	59,8	8,3	51,5	
Mujeres	54,0	13,5	40,5	
Argentina	60,8	17,8	43,0	68,5
Bolivia (Estado Plur. de)	29,4	7,5	21,9	42,4
Brasil	62,0	12,1	49,9	77,0
Chile	68,4	12,5	55,9	85,3
Colombia	49,9	4,2	45,7	65,2
Costa Rica	68,0	12,9	55,1	81,3
Ecuador	44,6	6,8	37,8	
El Salvador	48,0	8,1	39,9	48,4
Guatemala	51,9	6,1	45,8	27,5
Honduras*	44,3	6,0	38,3	22,0
México	59,4	9,7	49,7	42,7
Panamá	55,7	16,9	38,8	
Paraguay	47,5	10,5	37,0	40,4
Perú	47,6	8,6	39,0	36,6
República Dominicana	49,6	13,8	35,8	
Uruguay	66,9	15,4	51,5	90,5

\* corresponde a 2020

Fuente: Elaboración propia en base a OIT (2023) y CEPALSTAT

## SERIE INFORMES TÉCNICOS OIT CONO SUR

Esta serie, producida por la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, busca documentar y analizar temas prioritarios para el mundo del trabajo contemporáneo, con el objeto de aportar al desarrollo de conocimiento y al diálogo social, como parte del mandato de la OIT de promoción de la justicia social a través del trabajo decente.

[Revise aquí la serie completa](#)



**Ultimos títulos de la serie:**

---

Nº46 Áreas de acción para prevenir y reducir las desigualdades en el mundo del trabajo en Chile

Sonia Gontero, Elisa Araneda



---

Nº45 Reforma a la negociación colectiva hacia sistemas coordinados multinivel

Lecciones de las economías de mercado liberales

Chris F. Wright



---

Nº44 Implementación de la negociación colectiva sectorial: Una visión general de las ventajas, los riesgos y las condiciones para su funcionamiento

Bernd Brandl





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)  
[ilo.org/es/chile](http://ilo.org/es/chile)

---

Santiago de Chile

