

DÉCIMA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(14 - 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026)

EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

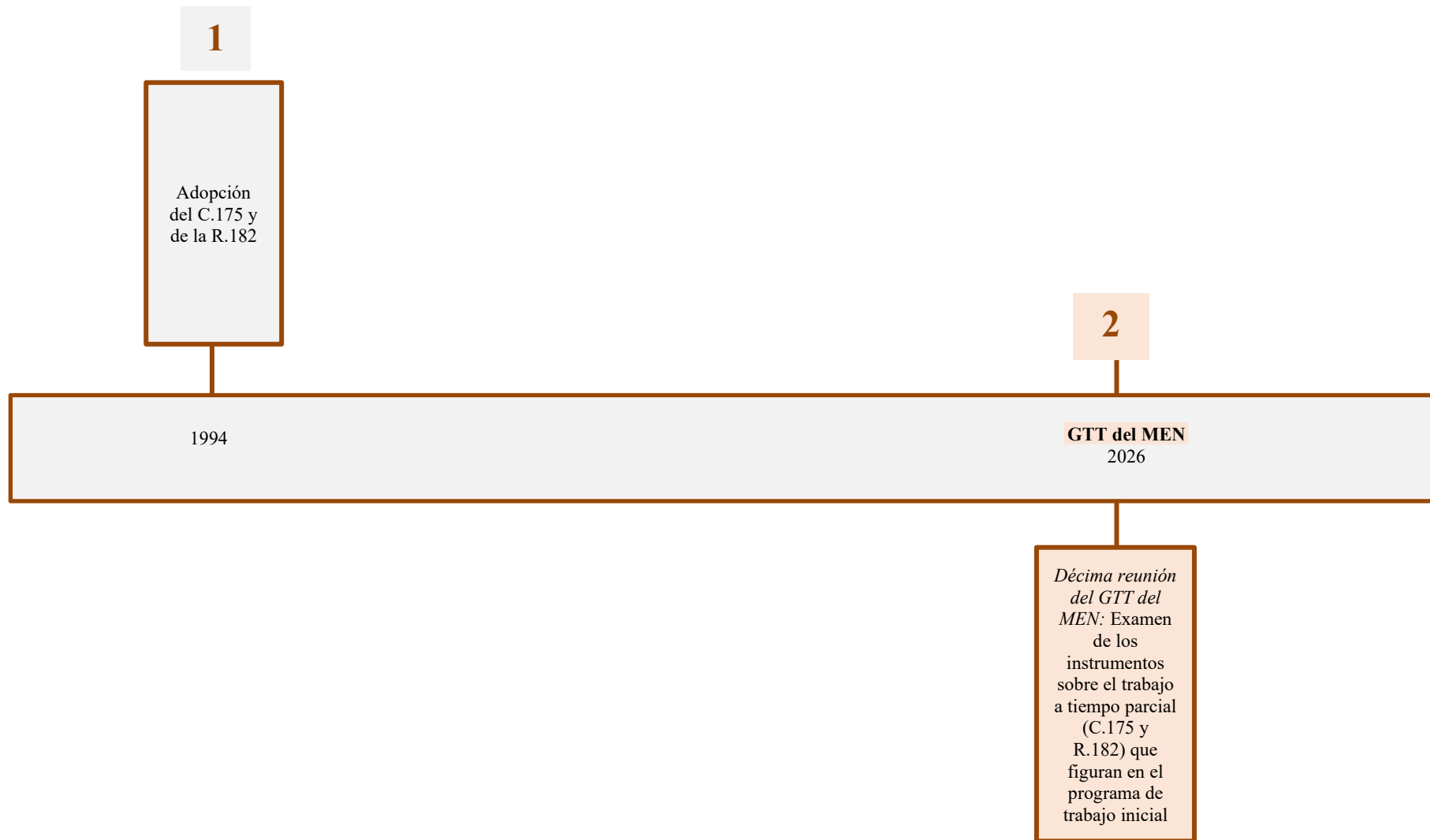
Nota técnica 1.5: Trabajo a tiempo parcial

- Dos instrumentos que figuran en el programa de trabajo inicial se ocupan del trabajo a tiempo parcial: el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182).
- *Estatus actual de los instrumentos:* El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 se consideran instrumentos actualizados (nunca se han examinado).
- *Medidas que podrían considerarse:* Clasificar el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182; determinar si hay lagunas de cobertura, y medidas de seguimiento asociadas.

14 de agosto de 2026

Normativa de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial

Cronología de los acontecimientos



Enfoque normativo de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es una forma de ordenación del tiempo de trabajo en la que la “actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”.¹ Dado que las definiciones nacionales de semana de trabajo a tiempo completo varían, a efectos estadísticos comparativos el trabajo a tiempo parcial suele definirse como trabajo remunerado por menos de 35 horas semanales.²

Si bien los trabajadores a tiempo parcial están incluidos en el ámbito de aplicación de varias normas internacionales del trabajo, estos instrumentos no se formularon específicamente para abordar la protección y la promoción del trabajo a tiempo parcial, lo que da lugar a una cobertura fragmentada.³ Algunos instrumentos de la OIT abordan aspectos específicos del trabajo a tiempo parcial y determinadas categorías de trabajadores, entre los que se incluyen los instrumentos relativos a la seguridad social,⁴ los trabajadores con responsabilidades familiares,⁵ los trabajadores de edad,⁶ las personas con discapacidad,⁷ y el personal de enfermería.⁸ Los trabajadores a tiempo parcial también están cubiertos por instrumentos de aplicación general, en particular el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

En 1994, cuando el trabajo a tiempo parcial era ya más habitual en muchos países,⁹ se adoptaron los primeros instrumentos que abordaban de manera integral la situación de los trabajadores a tiempo parcial: el **Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)** y la **Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)**.

Adopción de los instrumentos sobre trabajo a tiempo parcial

¹ Art. 1 del Convenio núm. 175.

² OIT: *Estudio General: [Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro](#)*, Informe III (Parte B), CIT, 107ª reunión, 2018, párr. 552.

³ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 565.

⁴ El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), artículos 5, 4), f), 10, 3) y 25, 1), y su Recomendación núm. 176, párrs. 12 y 22.

⁵ La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), párr. 21.

⁶ La Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), párrs. 14, d), 23 y 30, 2), b).

⁷ La Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168), párr. 11, k).

⁸ La Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), párrs. 57 y 58.

⁹ En la década de 1990, los contratos de trabajo a tiempo parcial habían cobrado importancia, especialmente en las economías de mercado industrializadas. Si bien los Gobiernos consideraban que este trabajo reducía el desempleo y los empleadores reconocían la flexibilidad empresarial y operativa que proporcionaba, las organizaciones de trabajadores expresaron su preocupación por la creación de una mano de obra central y otra periférica. Muchos trabajadores aceptaban trabajo a tiempo parcial debido a la falta de trabajo a tiempo completo o a sus responsabilidades familiares. OIT: *Informe V(I)*, 1993, págs. 1, 2, 92; *Estudio General de 2018*, párr. 562.

1994: La CIT adoptó el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182

El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182, que lo complementa, tienen por objeto garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo comparables mediante la promoción de la igualdad de condiciones de empleo y de la cobertura de la protección social para los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo que ocupan puestos similares.¹⁰ Con estas normas se pretende facilitar el acceso a un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, mejorar las condiciones y la calidad del trabajo a tiempo parcial y garantizar y ampliar explícitamente los derechos específicos relativos al trabajo y el empleo de los trabajadores a tiempo parcial.¹¹

Véanse: [Convenio núm. 175](#) y [Recomendación núm. 182](#)

Análisis del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182

En el cuadro siguiente figura un análisis, disposición por disposición, de las disposiciones sustantivas del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182, comparados con normas internacionales del trabajo de aplicación general pertinentes.

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DEL CONVENIO NÚM. 175 Y DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 182	
Art. 1 del C.175 Párr. 2 de la R.182	• <i>Objetivo:</i> Define ‘trabajador a tiempo parcial’ como todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; y ‘trabajador a tiempo completo en situación comparable’ como un trabajador a tiempo completo que tenga el mismo tipo de relación laboral, efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y esté empleado en el mismo establecimiento o en la misma empresa o en la misma rama de actividad que el trabajador a tiempo parcial de que se trate. Excluye a los trabajadores a tiempo completo afectados por desempleo parcial.¹² • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Muchos países definen el trabajo a tiempo parcial teniendo en cuenta los horarios a tiempo completo en empleos similares, e incluyendo referencias al ‘trabajador a tiempo completo en situación comparable’. Algunas definiciones se basan en que las horas de trabajo sean inferiores a la definición nacional de jornada laboral a tiempo completo; en el número específico de horas trabajadas al día o a la semana; o en los porcentajes de horas de trabajo diarias o semanales.¹³
Arts. 2-3 del C.175	• <i>Objetivo:</i> Aplicación a todos los trabajadores a tiempo parcial. ◦ <i>C.175:</i> Permite exclusiones para determinados trabajadores o establecimientos tras consulta tripartita, cuando su aplicación plantearía problemas sustanciales. Las memorias en virtud del artículo 22 deberán

¹⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 568.

¹¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 573 y 654.

¹² Durante la labor preparatoria, se especificó que los instrumentos propuestos no tenían por objeto cubrir otros tipos de trabajo no convencional o atípico, como el trabajo temporal, ocasional o estacional, a menos que el trabajo de esos trabajadores fuera de menor duración que el de sus colegas a tiempo completo. OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 585.

¹³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 577-581.

Párrs. 1 y 3 de la R.182	incluir las exclusiones y los motivos que las justifican. No afecta a las disposiciones más favorables de otros convenios. ○ <i>R.182</i>: Las disposiciones deben considerarse junto con el C.175. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existen otros instrumentos que se apliquen específicamente a los trabajadores a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual</i>: Las leyes nacionales pueden excluir a determinadas categorías de trabajadores de la aplicación de las disposiciones relativas al trabajo a tiempo parcial por diversos motivos. Los empleados del sector público, la policía y las fuerzas armadas pueden estar sujetos a normativas diferentes, mientras que las exclusiones también se aplican a los trabajadores estacionales, ocasionales, directivos o con altos ingresos. Algunas jurisdicciones establecen listas de trabajadores excluidos, con distintos niveles de protección. Se están realizando esfuerzos para ampliar la cobertura legal a los trabajadores a tiempo parcial anteriormente excluidos.¹⁴
Párrs. 4, 5 y 22 de la R.182	• <i>Objetivo</i>: Los empleadores deberían celebrar consultas con los representantes de los trabajadores interesados sobre la adopción o la extensión del régimen de trabajo a tiempo parcial, sobre las reglas y procedimientos aplicables a este tipo de trabajo y las medidas de protección y de fomento que se estimen convenientes. Los trabajadores a tiempo parcial deberían ser informados acerca de sus condiciones específicas de empleo; y se debería difundir información sobre las medidas de protección y las disposiciones prácticas. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existen disposiciones similares que traten específicamente el trabajo a tiempo parcial en otros instrumentos. • <i>Pertinencia actual</i>: Alienta la consulta con los representantes de los trabajadores y ayuda a garantizar que se proporciona a los trabajadores información sobre sus derechos.
Art. 4 del C.175	• <i>Objetivo</i>: Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo: al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; a la seguridad y la salud en el trabajo, y a la discriminación en materia de empleo y ocupación. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: Los Convenios fundamentales se aplican a todos los trabajadores, independientemente de sus horas de trabajo – el C.87 y el C.98 sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; el C.155 sobre seguridad y salud en el trabajo, y el C.100 y el C.111 sobre la discriminación ofrecen protección a todos los trabajadores. • <i>Pertinencia actual</i>: En lo que respecta a los derechos laborales fundamentales, la mayoría de los países tratan a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial de la misma manera, ya que no distinguen en función de las horas de trabajo, sino de la situación laboral.¹⁵ En algunos países se han adoptado leyes específicas para combatir la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial.¹⁶
Art. 5 del C.175	• <i>Objetivo</i>: Los trabajadores a tiempo parcial no deberán percibir un salario básico que, calculado proporcionalmente en base a ciertos criterios, sea inferior al de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existen disposiciones similares.

¹⁴ OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 587-589.

¹⁵ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 593.

¹⁶ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 598.

	• <i>Pertinencia actual:</i> En muchos países está prohibida la discriminación salarial de los trabajadores a tiempo parcial; en algunos, la remuneración se calcula en función de las horas efectivamente trabajadas para garantizar la uniformidad de la tasa salarial aplicable a los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo; y en otros, los salarios a tiempo parcial son proporcionales a las horas de trabajo. Los trabajadores a tiempo parcial suelen cobrar su tarifa por hora habitual por las horas adicionales trabajadas, a menos que dichas horas superen el umbral establecido para el empleo a tiempo completo, en cuyo caso se pueden aplicar tarifas por horas extraordinarias; sin embargo, por lo general, no se benefician de las tarifas superiores que suelen asociarse a las horas extraordinarias.¹⁷
Párrs. 10-11 de la R.182	• <i>Objetivo:</i> Los trabajadores a tiempo parcial deberían percibir, en condiciones equitativas, las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener acceso en condiciones equitativas a las instalaciones y servicios de bienestar y a los servicios sociales, adaptados, en la medida de lo posible, a sus necesidades. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Complementa el C.175, promoviendo una compensación pecuniaria equitativa y el acceso a las instalaciones y servicios de bienestar para los trabajadores a tiempo parcial, para que no se encuentren en desventaja con respecto a sus homólogos a tiempo completo.
Art. 6 del C.175 Párrs. 6, 7, 9 y 16 de la R.182	• <i>Objetivo:</i> ○ C.175: Los regímenes de seguridad social establecidos por ley deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos. ○ R.182: Estas adaptaciones deberían tender a: rebajar los requisitos para la cobertura basados en los ingresos o en las horas trabajadas; garantizar prestaciones mínimas o de monto fijo; garantizar el derecho a prestaciones por desempleo a quienes solo buscan trabajo a tiempo parcial; reducir el riesgo de que los trabajadores a tiempo parcial sean perjudicados por regímenes de seguridad social; en caso de que los trabajadores a tiempo parcial tuviesen más de un empleo, el total de sus horas de trabajo, cotizaciones o ingresos se debería tomar en cuenta al determinar si satisfacen los requisitos de los límites mínimos prescritos en los regímenes de seguridad social; adaptar las disposiciones legales en materia de seguridad social que desalientan el trabajo a tiempo parcial, y a reducir progresivamente los umbrales para los planes privados de empleo que complementan o sustituyen la seguridad social obligatoria. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> Los arts. 5, 4), f), 10, 3) y 25, 1) del C.168 sobre el fomento del empleo, complementados por los párrs. 12 y 22 de la R.176, hacen referencia a la posibilidad de adaptar los regímenes de seguridad social a las circunstancias laborales de los trabajadores a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual:</i> A nivel nacional, el acceso a la seguridad social varía desde un derecho constitucional para todos hasta uno basado en la actividad profesional, que exige a los trabajadores a tiempo parcial cumplir con requisitos de tiempo trabajado o umbrales salariales antes de obtener derechos o contribuir.¹⁸ Establecer unos

¹⁷ OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 616-618.

¹⁸ OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 621-626.

	umbrales de ingresos y de horas de trabajo equitativos es una forma importante de mejorar el acceso a la seguridad social y, tal vez, la disposición de los trabajadores a tiempo parcial a contribuir a los sistemas de seguridad social.¹⁹
Art. 7 del C.175 Párrs. 8, 2), 13 y 14 de la R.182	• <i>Objetivo:</i> ○ <i>C.175:</i> Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en las siguientes esferas: protección de la maternidad; terminación de la relación de trabajo; vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos. ○ <i>R.182:</i> Los trabajadores a tiempo parcial deben tener el mismo acceso a todas las formas de licencia en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial las mismas reglas relativas a la programación de las vacaciones anuales y al trabajo realizado en días de descanso habituales o en días feriados que a los trabajadores a tiempo completo. Los requisitos de periodo de servicio para tener derecho a prestaciones no deben ser más largos para los trabajadores a tiempo parcial. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> El párr. 21 de la R.165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el párr. 18 de la R.157 sobre el personal de enfermería se ocupan del pago <i>pro rata</i> de prestaciones. • <i>Pertinencia actual:</i> En muchos países, se aplica a los trabajadores a tiempo parcial el principio de <i>pro rata temporis</i>, definido como un porcentaje proporcional al tiempo trabajado, en lo que respecta a las prestaciones pecuniarias.²⁰ La Declaración de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, de 1975, apoyó este principio, reconociendo que las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial y haciendo hincapié en la necesidad de igualdad de trato, incluidas las compensaciones complementarias proporcionales.²¹
Art. 8 del C.175 Párr. 8, 1) de la R.182	• <i>Objetivo:</i> ○ <i>C.175:</i> Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos de los regímenes de seguridad social obligatorios previstos en el artículo 6, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, y de las protecciones del artículo 7, salvo en lo relativo a algunas medidas de protección de la maternidad. Estos umbrales, establecidos mediante consultas tripartitas, deben ser lo suficientemente bajos como para evitar una exclusión excesiva. Deben revisarse periódicamente, con justificaciones de las exclusiones y posibles prórrogas, que se comunicarán con arreglo al artículo 22. ○ <i>R.182:</i> Los umbrales deberían reducirse progresivamente (para los ámbitos del artículo 7). • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares en otros instrumentos que aborden el trabajo a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual:</i> Las disposiciones detallan el proceso relativo al establecimiento, la revisión, la modificación y la notificación de los umbrales pertinentes a los

¹⁹ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 626.

²⁰ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 600.

²¹ OIT: *Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras*, CIT, Informe VIII, 60ª reunión, Ginebra, 1975.

	artículos 6 y 7, y los trabajadores excluidos como resultado de los umbrales. El requisito para las consultas tripartitas a este respecto se ajusta a la práctica habitual.
Art. 9 del C.175	• <i>Objetivo:</i> Facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del Convenio. Estas medidas deberán comprender: la revisión de las disposiciones restrictivas de la legislación; la utilización de los servicios del empleo; una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades de grupos específicos; y la realización de investigaciones y la difusión de información sobre los beneficios del trabajo a tiempo parcial. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares en otros instrumentos que aborden el trabajo a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual:</i> Diversas políticas apoyan el trabajo a tiempo parcial libremente elegido, a menudo dirigidas al desempleo en grupos específicos, como los desempleados, los subempleados, las personas con discapacidad y los trabajadores de edad. Los servicios públicos de empleo promueven el trabajo a tiempo parcial, mientras que las iniciativas tripartitas contribuyen a su desarrollo.²²
Art. 10 del C.175 Párrs. 18-20 de la R.182	• <i>Objetivo:</i> ○ <i>C.175:</i> Deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. ○ <i>R.182:</i> Los empleadores deberían tomar en consideración las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo completo que deseen optar por un trabajo a tiempo parcial que quede disponible en la misma empresa y viceversa y proporcionar, en el momento oportuno, información acerca de la disponibilidad de puestos de trabajo. El rechazo de un trabajador a ser trasladado no debería, por sí mismo, constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo, excepto por razones que puedan resultar de las necesidades de funcionamiento del establecimiento de que se trate. Debería permitirse que los trabajadores que así lo soliciten sean trasladados a un trabajo a tiempo parcial en casos justificados, como las necesidades familiares, y que sean reincorporados ulteriormente a un trabajo a tiempo completo cuando sea posible. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares en otros instrumentos que aborden el trabajo a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual:</i> Garantiza que los traslados entre puestos de trabajo a tiempo completo y puestos de trabajo a tiempo parcial sean voluntarios. La posibilidad de traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial permite a los trabajadores atender sus necesidades personales sin dejar de trabajar y ayuda a los empleadores a retener a los trabajadores productivos.²³ A nivel nacional, se han adoptado diferentes enfoques para regular los aspectos prácticos de los traslados, entre otros, en relación con el procedimiento, las razones que justifican el traslado y la obligación del empleador de notificar a los trabajadores las oportunidades de traslado.²⁴
Párr. 12 de la R.182	• <i>Objetivo:</i> La duración y la ordenación de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial deberían determinarse teniendo en cuenta a la vez los intereses del trabajador y las necesidades del establecimiento de que se trate, con restricciones en

²² OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 634-637.

²³ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 650.

²⁴ OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 641-644.

	lo que respecta a las modificaciones y preaviso. El sistema de compensaciones aplicables en caso de horas adicionales debería ser objeto de negociación. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existen disposiciones similares en otros instrumentos que aborden el trabajo a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual</i>: Fomenta la cooperación y promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal.
Párr. 15 de la R.182	• <i>Objetivo</i>: Deberían adoptarse medidas adecuadas para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales y tener perspectivas de carrera. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existen disposiciones similares en otros instrumentos que aborden el trabajo a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual</i>: A nivel nacional, las disposiciones que promueven la igualdad de trato garantizan el acceso a oportunidades de mejora tanto para los trabajadores a tiempo completo como para los trabajadores a tiempo parcial, centrándose a menudo en la formación. Algunos países prohíben explícitamente la discriminación en el desarrollo de las competencias, mientras que otros aplican leyes y políticas que apoyan la formación, el desarrollo profesional y la movilidad para fomentar el empleo, incluidos los puestos a tiempo completo.²⁵
Párr. 17 de la R.182	• <i>Objetivo</i>: Los empleadores deberían prever la adopción de medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial en todos los niveles de la empresa, incluidos, cuando sea apropiado, los puestos de trabajo calificados y los puestos de dirección. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existen disposiciones similares en otros instrumentos que aborden el trabajo a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual</i>: Promueve la igualdad de acceso al trabajo a tiempo parcial en todos los niveles laborales.
Párr. 21 de la R.182	• <i>Objetivo</i>: Cuando las obligaciones de los empleadores estén condicionadas por el número de trabajadores que empleen, los trabajadores a tiempo parcial deberían ser contados como trabajadores a tiempo completo. • <i>Comparación con instrumentos pertinentes</i>: No existen disposiciones similares en otros instrumentos que aborden el trabajo a tiempo parcial. • <i>Pertinencia actual</i>: Su objetivo es evitar que se subestime el número de trabajadores a tiempo parcial en los casos en que las obligaciones de los empleadores dependen del tamaño de la fuerza de trabajo.

Los instrumentos en 2026

A Contexto en materia de políticas

El modelo más habitual de trabajo a tiempo parcial establece un número fijo de horas de trabajo para cada jornada laboral.²⁶ En 2022, un informe sobre el tiempo de trabajo publicado por la OIT dejó constancia de variaciones significativas en la tasa de empleo a tiempo parcial a escala mundial.²⁷ La tasa de empleo a tiempo parcial suele ser más elevada en los países de ingresos

²⁵ OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 627-632.

²⁶ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022, pág. 56.

²⁷ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022, pág. 56.

altos, aunque en algunos países en desarrollo más del 40 por ciento de los trabajadores tenían un empleo a tiempo parcial.²⁸

Desde 2010, las tendencias del trabajo a tiempo parcial como porcentaje del empleo se han mantenido prácticamente iguales.²⁹ Hubo un ligero aumento en la proporción de hombres que trabajaban a tiempo parcial en 2020 y 2021, aparentemente como consecuencia de la recesión provocada por la pandemia de COVID-19.³⁰ Existe una brecha de género en el empleo a tiempo parcial, en particular en el sector servicios, el comercio minorista y los trabajos de cuidados. El empleo a tiempo parcial involuntario, ya sea regular o de larga duración, es una de las principales causas de la desigualdad, tanto en relación con el empleo a tiempo completo como porque suele ser una característica del empleo de las mujeres en puestos poco cualificados. Esto afecta a la igualdad salarial y puede conducir a la pobreza en la vejez.³¹

Para algunos empleadores, el trabajo a tiempo parcial ofrece la posibilidad de garantizar una dotación de personal óptima y flexibilidad operativa, en particular en los casos en los que hay períodos de máxima actividad y períodos de menor actividad, o cuando el trabajo es de naturaleza intermitente e insuficiente para justificar puestos a tiempo completo.³² El trabajo a tiempo parcial con horarios predecibles permite que algunos trabajadores puedan disponer de más tiempo para sus responsabilidades personales y/o el ocio, lo que les ayuda a conciliar mejor la vida laboral y la personal.³³ Sin embargo, para que el trabajo a tiempo parcial tenga un efecto positivo en la conciliación de la vida laboral y familiar es necesario que sea una elección totalmente voluntaria y no una consecuencia de la falta de opciones a tiempo completo.³⁴ El diálogo social entre empleadores y trabajadores a nivel de empresa resulta fundamental para establecer condiciones favorables para el trabajo a tiempo parcial.³⁵

B Contexto en materia de normas internacionales del trabajo

1) Información relativa a la ratificación del Convenio núm. 175

El Convenio núm. 175 está en vigor en 21 Estados Miembros.

En el Estudio General de 2018 sobre el tiempo de trabajo, se indica que diversos Estados Miembros señalaron obstáculos legislativos para la ratificación del Convenio núm. 175,³⁶ en particular en relación con las disposiciones sobre las vacaciones anuales de los trabajadores a tiempo parcial,³⁷ el derecho a la seguridad social,³⁸ y la exclusión de ciertos grupos.³⁹ Algunos

²⁸ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022, pág. 56.

²⁹ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022, pág. 58.

³⁰ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022, pág. 58.

³¹ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 558.

³² OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022, pág. 56.

³³ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022, pág. 67.

³⁴ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, 2022, págs. 58-59.

³⁵ OIT: Part-time work, *Information Sheet No. WT-4*, junio de 2004, pág. 3.

³⁶ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 891.

³⁷ Brasil.

³⁸ Dinamarca.

³⁹ Austria.

Estados Miembros informaron de que la legislación nacional no diferenciaba entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial.⁴⁰ La Comisión de Expertos tomó nota de que se había solicitado asistencia técnica a la OIT para mejorar la comprensión del Convenio núm. 175.⁴¹

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 175	21 ratificaciones efectivas (0 denuncias)	- Última ratificación: 2025 (<i>Uzbekistán</i>) - Ratificaciones por fechas: entre la década de 1990 y la de 2000: 4; entre la década de 2000 y la de 2010: 7; entre la década de 2010 y la de 2020: 7; entre 2020 y 2025: 3. - Ratificaciones por región Europa y Asia Central: 15 ratificaciones;⁴² Asia y el Pacífico: 1 ratificación;⁴³ Américas: 3 ratificaciones;⁴⁴ África: 2 ratificaciones;⁴⁵ Estados Árabes: 0 ratificaciones. - No hay ninguna declaración de aplicación a territorios no metropolitanos.

2) Información sobre la aplicación del Convenio núm. 175

La Comisión de Expertos ha continuado supervisando la aplicación del Convenio núm. 175. Actualmente hay ocho comentarios pendientes sobre:

- Medidas adoptadas para dar efecto al Convenio⁴⁶, en particular en relación con disposiciones en materia de cobertura de la seguridad social y prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;⁴⁷ la garantía de la protección de los trabajadores a tiempo parcial, independientemente de su contrato de trabajo, incluidos los trabajadores migrantes de la economía informal;⁴⁸ la revisión de los umbrales aplicables a los ingresos y las horas de trabajo en consulta con los interlocutores sociales;⁴⁹ la facilitación del acceso a un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, satisfaciendo las necesidades de los empleadores y los trabajadores;⁵⁰ la facilitación del traslado voluntario de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial, o viceversa,⁵¹ así como disposiciones relativas a las condiciones

⁴⁰ Nueva Zelandia y Suiza.

⁴¹ Cabo Verde. Véase OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 897.

⁴² Albania, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Chipre, Eslovenia, Federación de Rusia, Finlandia, Hungría, Italia, Kazajstán, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia y Uzbekistán.

⁴³ Australia.

⁴⁴ Guatemala, Guyana y Paraguay.

⁴⁵ Mauricio y Sudán.

⁴⁶ Sudán, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁴⁷ Guyana, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Guatemala, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁴⁸ Kazajstán, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁴⁹ Paraguay, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Guatemala, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁵⁰ Paraguay, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Guatemala, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Kazajstán, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁵¹ Paraguay, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Kazajstán, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

de trabajo de los pensionistas empleados a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo comparables.⁵²

- Los motivos de la exclusión de numerosas categorías de trabajadores del ámbito de aplicación del Convenio.⁵³
- Las preocupaciones planteadas por los interlocutores sociales en relación con las reformas legislativas que se están estudiando y que podrían excluir a los trabajadores a tiempo parcial de las prestaciones de desempleo y de la igualdad de derechos en materia de pensiones,⁵⁴ y el aumento del trabajo a tiempo parcial involuntario.⁵⁵ En su Estudio General, la Comisión reconoció que el trabajo a tiempo parcial involuntario plantea problemas y solicitó información sobre la situación de los trabajadores “atrapados en el trabajo a tiempo parcial involuntario”, en particular las mujeres y los jóvenes.⁵⁶

Consideraciones principales

Al examinar el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 a efectos de determinar su situación, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

- El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 son las únicas normas internacionales del trabajo que regulan el trabajo a tiempo parcial, en particular en lo que respecta al principio de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo comparables. Aunque las normas anteriores de la OIT cubrían una serie de aspectos importantes del trabajo a tiempo parcial, esta cobertura era fragmentaria.⁵⁷
- El Convenio núm. 175 está en vigor en 21 Estados Miembros.
- En su supervisión regular del Convenio, la Comisión de Expertos ha tomado nota de problemas relacionados con el trabajo a tiempo parcial involuntario,⁵⁸ y ha solicitado información sobre la situación de los trabajadores que realizan trabajo a tiempo parcial involuntario, en particular mujeres y jóvenes.⁵⁹

Medidas que podrían considerarse respecto del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182

El trabajo a tiempo parcial ha sido una característica importante de los mercados de trabajo desde la adopción del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182. Estos instrumentos son las únicas normas internacionales del trabajo que buscan específicamente promover el trabajo a tiempo parcial de calidad y garantizar los derechos específicos relativos al trabajo y el empleo de los trabajadores a tiempo parcial. El enfoque que tienen estos

⁵² Eslovenia, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁵³ Finlandia, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; Guatemala, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁵⁴ Bélgica, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁵⁵ Finlandia, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁵⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 558.

⁵⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 565.

⁵⁸ Finlandia, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁵⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 558.

instrumentos no parece haber quedado obsoleto debido a cambios normativos, sociales o económicos que se hayan producido desde su adopción.

Después de examinar el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN adaptará las lecciones aprendidas a través del proceso que lleva a cabo a las especificidades de este examen.

Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN decide recomendar la adopción de un instrumento más completo relativo al tiempo de trabajo, tal vez desee indicar que esto incluiría los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial y hacer recomendaciones adecuadas a ese respecto. Esto podría incluir recomendar que se considere la posibilidad de derogar o retirar el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 si se adopta un nuevo instrumento más completo que garantice una mayor protección de los derechos de los trabajadores en relación con el trabajo a tiempo parcial.

Otra posibilidad es que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN quiera considerar el examen de esos instrumentos por separado, como se expone a continuación.

Sobre la base de la información anterior, y asegurando la coherencia con las recomendaciones anteriores del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, **la Oficina propone que se examine la posibilidad de:**

- clasificar el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 como instrumentos *actualizados*;
- determinar si existe o no una *laguna de cobertura normativa* en la reglamentación internacional sobre el trabajo a tiempo parcial, y
- *medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos* compuestas por las medidas no normativas que se exponen a continuación.

A este respecto, la Oficina ha tenido especialmente en cuenta que, aparte del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182 sobre el trabajo a tiempo parcial, el corpus de normas internacionales del trabajo solo ofrece una cobertura fragmentaria del trabajo a tiempo parcial y no regula de manera adecuada y exhaustiva la protección y la promoción del trabajo a tiempo parcial.

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN tomará decisiones en relación con los tres elementos incluidos en su mandato y presentará las recomendaciones correspondientes al Consejo de Administración sobre el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182.

1. ESTATUS DE LOS INSTRUMENTOS OBJETO DE EXAMEN:

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará si, habida cuenta de su situación jurídica actual de instrumentos activos, el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 deberían clasificarse como instrumentos *actualizados*, instrumentos que *requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura*, o instrumentos *superados*. Al determinar su estatus, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considerará si son adecuados para su propósito.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAGUNAS DE COBERTURA:

Al determinar si existe o no una laguna de cobertura normativa en relación con el trabajo a tiempo parcial, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debería tener en cuenta todos los elementos pertinentes, en particular que la materia está regulada por dos instrumentos que se consideran actualizados: el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182.

3. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO, SEGÚN CORRESPONDA:

Teniendo en cuenta las prácticas pasadas del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y las particularidades de los instrumentos objeto de examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará qué medidas de seguimiento deberían adoptarse:

- i. **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 son instrumentos actualizados**, podría reconocer que su plena aplicación requiere la *promoción de la ratificación del Convenio núm. 175, lo que implica una atención conjunta y comprometida de los Gobiernos y los interlocutores sociales, con el apoyo de la Oficina*. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría recomendar que los mandantes tripartitos colaboren para tomar medidas activas con miras a la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182.
- ii. **Por otra parte, si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 tienen el estatus de instrumentos que requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura**, podría recomendar que la Oficina tome las medidas adicionales necesarias, que podrían incluir:
 - (a) seguir proporcionando orientación y apoyo técnico, incluida la creación de capacidades, a los Estados Miembros en relación con la aplicación de los instrumentos;
 - (b) desarrollar herramientas para que la Oficina asesore a los Estados Miembros que estén considerando la posibilidad de ratificar y aplicar el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 con el fin de garantizar su aplicación en la legislación y en la práctica, y
 - (c) llevar a cabo investigaciones para identificar los principales retos y oportunidades en relación con la aplicación del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182, a fin de examinar de manera tripartita las medidas de seguimiento que podrían adoptarse.