

► El trabajo a tiempo parcial: principios del marco normativo internacional

4 de agosto de 2026

*Esta Nota Técnica fue preparada por Sonia Gontero, Especialista en Salarios y Tiempo de Trabajo, y Sergio Paixão, Especialista Principal en Normas Internacionales del Trabajo, ambos de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Introducción

La presente Nota Técnica ha sido elaborada en respuesta a la solicitud de información formulada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de Chile, en el contexto de la discusión del proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas. La OIT no cuenta con normas internacionales específicas sobre los contratos de trabajo por horas. En consecuencia, esta Nota Técnica presenta el marco normativo internacional de la OIT relativo al trabajo a tiempo parcial, así como los principios y disposiciones contenidos en el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182, que constituyen los principales instrumentos internacionales pertinentes para el análisis de esta materia¹.

Contexto

El trabajo a tiempo parcial es una de las formas tradicionales del empleo atípico. El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182, aprobados en 1994, constituyen los principales instrumentos normativos internacionales en la materia. Estas normas tuvieron su origen en la expansión de esta modalidad de empleo a comienzos de los años noventa y en la necesidad identificada por los mandantes de la OIT de establecer un marco normativo que conciliara su promoción con la protección de los trabajadores.

En los países de altos ingresos, el trabajo a tiempo parcial había adquirido una creciente importancia durante las décadas previas. Entre los factores que explicaban esta tendencia destacaban el aumento de la participación laboral de las mujeres, la expansión del sector de los servicios y la creciente demanda de modalidades de trabajo más flexibles por parte de trabajadores y empleadores. Algunos gobiernos también adoptaron medidas orientadas a promover el trabajo a tiempo parcial como vía de acceso al mercado de trabajo, en particular para jóvenes sin experiencia laboral y personas desocupadas de larga duración (OIT, 2018; Bastelaer, Lemaître y Marianna, 1997).

Durante los trabajos preparatorios para la elaboración de estos instrumentos se recogieron las perspectivas de gobiernos, empleadores y trabajadores. Los debates pusieron de manifiesto que el trabajo a tiempo parcial podía generar beneficios tanto para los empleadores como para los trabajadores. Para los empleadores, esta modalidad favorecía una mayor capacidad de adaptación a las fluctuaciones de la demanda, una organización más flexible del trabajo y la posibilidad de incorporar a trabajadores que no pueden comprometerse a una jornada completa.

¹ Chile no ha ratificado el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

En algunos países, además, permitía acceder a incentivos tributarios asociados a la contratación de trabajadores a tiempo parcial. Para los trabajadores, las jornadas más reducidas pueden facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal y constituir una vía de acceso al mercado de trabajo para personas que se insertan por primera vez al mercado laboral o que regresan luego de alguna interrupción (OIT, 2018; 2004).

Sin embargo, también se identificaron riesgos importantes. Desde la perspectiva de los trabajadores, el trabajo a tiempo parcial podía estar asociado a menores ingresos, una cobertura limitada de la seguridad social, menores oportunidades de formación y promoción profesional, horarios irregulares, una mayor intensificación del trabajo y, en algunos casos, al refuerzo de las desigualdades de género. Para los empleadores, esta modalidad también podía implicar mayores costos de coordinación y, dependiendo del diseño de los sistemas tributarios y de seguridad social, mayores costos laborales cuando las contribuciones no eran proporcionales a la duración de la jornada.

Estas consideraciones llevaron a los mandantes de la OIT a concluir que la expansión del trabajo a tiempo parcial debía ir acompañada de un marco normativo que garantizara ciertas condiciones de trabajo.

Definición del trabajo a tiempo parcial

Conviene distinguir entre la definición jurídica y la definición estadística del trabajo a tiempo parcial. Ambas aproximaciones persiguen objetivos distintos y no siempre conducen a la misma clasificación de los trabajadores. La definición legal de trabajo a tiempo parcial hace referencia a la actividad laboral que tiene una duración normal inferior a la de trabajadores a tiempo completo en situación comparable. El Convenio núm. 175 adopta esta definición y establece que la determinación de una situación comparable se basa en los siguientes criterios:

- la existencia del mismo tipo de relación laboral;
- el ejercicio de un trabajo o de una profesión idéntica o similar; y
- el empleo en el mismo establecimiento o, cuando no exista allí un trabajador a tiempo completo comparable, en la misma empresa o, en ausencia de este referente, en la misma rama de actividad.

El Convenio también establece que no se consideran trabajadores a tiempo parcial aquellos trabajadores a tiempo completo cuya jornada normal se haya reducido de manera colectiva y temporal por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Dado que la duración de la jornada a tiempo completo varía entre los países², para fines estadísticos comparativos, el trabajo a tiempo parcial suele definirse en función de un número de horas trabajadas. El umbral que distingue el trabajo a tiempo completo del trabajo a tiempo parcial se sitúa habitualmente en 30 o 35 horas semanales (OIT, 2023, 2018, 2004; Bastelaer, Lemaître y Marianna, 1997). No obstante, también es posible distinguir diferentes modalidades de trabajo a tiempo parcial según la intensidad de la jornada. En OIT (2016) se identifica “el trabajo a tiempo parcial sustancial” (21-34 horas a la semana); “el trabajo a tiempo parcial de corta duración” (20 horas o menos) y “el trabajo a tiempo parcial marginal” (menos de 15 horas a la semana).

Cuando el número de horas de trabajo es muy reducido, el trabajo a tiempo parcial suele adoptar una modalidad de trabajo «por llamada» o «a pedido». En este tipo de empleo, los trabajadores deben permanecer disponibles durante determinados periodos para ser convocados únicamente cuando el empleador requiera sus servicios (OIT, 2023). Dentro de esta modalidad se distinguen aquellos trabajadores cuyos contratos establecen un número mínimo de horas garantizadas de aquellos a quienes no se les asegura un mínimo de horas, situación conocida habitualmente como «contrato de cero horas» (OIT, 2023; 2016).

Las normas internacionales del trabajo no regulan de manera expresa el trabajo por llamada o pedido; sin embargo, contienen disposiciones que son pertinentes. En particular, la Recomendación núm. 182, establece que *«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»* y que *«en la medida de lo posible, las modificaciones de los horarios convenidos y el trabajo en exceso de dichos horarios deberían ser objeto de restricciones y de un preaviso»* (OIT, 2018).

En este contexto, resulta fundamental distinguir entre el trabajo a tiempo parcial voluntario, es decir, aquel elegido por el trabajador, y el trabajo parcial involuntario, que se produce cuando una persona trabaja menos horas de las que desearía debido a la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo. Esta última situación se conoce como subempleo por insuficiencia de horas.

Las normas internacionales ponen especial énfasis en que el trabajo a tiempo parcial sea una opción voluntaria y se desarrolle en condiciones de trabajo decente. Asimismo, distinguen esta modalidad tanto del subempleo por insuficiencia de horas como de aquellas formas de empleo caracterizadas por una elevada incertidumbre respecto de la duración y organización del tiempo de trabajo.

Objeto y alcance del marco normativo

Tanto el Convenio núm. 175 como la Recomendación núm. 182 regulan las condiciones en que debe desarrollarse el trabajo a tiempo parcial y las medidas necesarias para evitar que la menor duración de la jornada laboral se traduzca en un nivel de protección laboral inferior a la de un trabajador a tiempo completo, salvo cuando existan razones objetivas que lo justifiquen.

El Convenio núm. 175 establece un marco de protección para los trabajadores a tiempo parcial basado en tres elementos principales:

- la identificación del trabajador a tiempo parcial mediante su comparación con un trabajador a tiempo completo en situación comparable;

² Por ejemplo, en América Latina, la mayoría de los países establece una jornada legal de 48 horas semanales. Sin embargo, algunos países contemplan jornadas más reducidas, como Brasil (44 horas semanales), Colombia (42 horas) y Ecuador (40 horas) (Gontero y Albornoz, 2025).

- la garantía de un nivel de protección equivalente en los principales ámbitos de la relación laboral;
- la aplicación del principio de proporcionalidad, junto con salvaguardias específicas en materia de remuneración, seguridad social y otras prestaciones.

Este instrumento se aplica, en principio, a todos los trabajadores a tiempo parcial. No obstante, permite que un Estado excluya total o parcialmente determinadas categorías de trabajadores o establecimientos cuando su inclusión plantee problemas particulares de especial importancia, siempre que dicha decisión se adopte previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Asimismo, autoriza el establecimiento de umbrales mínimos de duración del trabajo o de ingresos para el acceso a ciertas prestaciones, siempre que se incorporen salvaguardias destinadas a evitar exclusiones excesivas y se prevea una revisión periódica de esos umbrales.

Por su parte, la Recomendación núm. 182 complementa ese marco mediante orientaciones dirigidas a promover la consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, la provisión de información sobre las condiciones de empleo, la ampliación progresiva de la cobertura de seguridad social, el acceso en condiciones de igualdad a servicios y licencias, una organización adecuada del tiempo de trabajo y la eliminación de obstáculos para la formación, la movilidad profesional y las perspectivas de carrera.

Principio de protección comparable

El Convenio núm. 175 exige que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en materia de Derechos Fundamentales en el Trabajo, a saber:

- el derecho de sindicalización, la negociación colectiva y actuación en calidad de representantes de los trabajadores;
- la seguridad y la salud en el trabajo; y
- la protección frente a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La referencia a una situación comparable permite vincular la protección del trabajador a tiempo parcial con la protección reconocida a quienes realizan un trabajo idéntico o similar bajo condiciones laborales equivalentes, sin que la menor duración del trabajo justifique por sí sola una reducción de esos derechos.

Remuneración y salario básico

El Convenio núm. 175 dispone que los trabajadores a tiempo parcial no deben percibir, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico proporcionalmente inferior al de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

La comparación debe efectuarse utilizando el mismo método de cálculo:

- por hora;
- por rendimiento;
- por pieza

El Convenio establece que la remuneración total sea proporcional a la duración del trabajo y prohíbe que la tarifa salarial básica aplicable al trabajador a tiempo parcial sea inferior exclusivamente debido a su jornada reducida. Cuando la remuneración se calcula por hora, la tarifa horaria del trabajador a tiempo parcial no debería ser inferior a la tarifa del trabajador a tiempo completo comparable. La proporcionalidad puede afectar al monto total recibido, pero no debe generar una tarifa básica menos favorable.

La Recomendación núm. 182 también contempla que, cuando corresponda, se determinen las condiciones aplicables al trabajo realizado más allá de la duración normal de la jornada laboral convenida, teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

Condiciones equivalentes y prestaciones pecuniarias

El Convenio núm. 175 dispone que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en los siguientes ámbitos:

- regímenes legales de seguridad social vinculados a una actividad profesional;
- protección de la maternidad;
- terminación de la relación de trabajo;
- vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados; y
- licencia de enfermedad.

Asimismo, el Convenio garantiza la igualdad de trato en materia de libertad sindical, negociación colectiva, representación de los trabajadores, seguridad y salud en el trabajo y protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación.

La Recomendación núm. 182 amplía estas orientaciones al promover que los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso, en condiciones de igualdad, a otras modalidades de licencia —como la licencia de estudios, la licencia parental y la licencia por enfermedad de un familiar—, así como a los servicios de bienestar y servicios sociales ofrecidos por la empresa.

En relación con las prestaciones pecuniarias³, el Convenio permite que su cuantía se determine de manera proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a los ingresos o, en el caso de la seguridad social, a las cotizaciones efectuadas. De este modo, el principio de igualdad de trato se complementa con el principio de proporcionalidad, que permite ajustar el monto de las prestaciones monetarias sin menoscabar el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a recibir una protección equivalente.

El principio de proporcionalidad no sustituye la igualdad de trato, sino que constituye el mecanismo mediante el cual esta se aplica cuando determinados derechos dependen de la duración del trabajo, de los ingresos o de las cotizaciones efectuadas (OIT, 2018).

Límites mínimos y salvaguardia frente a la exclusión

El Convenio núm. 175 establece que los trabajadores cuya duración del trabajo o cuyos ingresos sean inferiores a determinados límites mínimos puedan ser excluidos de ciertos beneficios. La adopción de esas exclusiones requiere consulta previa con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

El extracto establece dos excepciones a esa posibilidad de exclusión:

- las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- las medidas de protección de la maternidad distintas de las previstas en los regímenes legales de seguridad social.

Asimismo, se establece que los límites mínimos deben fijarse en niveles suficientemente bajos para evitar que quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial. Además, el Convenio prevé su revisión periódica, también previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

³ Pagos monetarios adicionales al salario básico que el trabajador recibe en determinadas circunstancias o por determinados conceptos. Dependiendo del contexto jurídico, pueden formar parte o no de la remuneración. Incluyen bonificaciones, primas, gratificaciones, comisiones, pagos por productividad, subsidios en efectivo, aguinaldo, entre otros.

Acceso al trabajo a tiempo parcial y su carácter voluntario

El Convenio núm. 175 prevé la adopción de medidas para facilitar el acceso a un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido. Esta orientación vincula la expansión de la modalidad con la calidad del empleo, la protección de los trabajadores y la libertad de elección. Para ello propone revisar las disposiciones legales que puedan desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial, fortalecer el papel de los servicios públicos de empleo en la difusión de oportunidades de este tipo de empleo y desarrollar políticas que respondan a las necesidades de grupos específicos, como las personas desempleadas, los trabajadores con responsabilidades familiares, las personas de edad, las personas con discapacidad y quienes cursan estudios (OIT, 2018).

La Recomendación núm. 182 complementa estas medidas promoviendo la consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la ampliación de las oportunidades de trabajo a tiempo parcial en todos los niveles ocupacionales y la eliminación de los obstáculos que enfrentan estos trabajadores para acceder a la formación, la movilidad profesional y las oportunidades de desarrollo de carrera (OIT, 2018).

Asimismo, deben adoptarse medidas para garantizar que el paso de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o en sentido inverso, sea voluntario. El Convenio establece que el cambio de una modalidad a otra debe realizarse únicamente con el consentimiento del trabajador, mientras que la Recomendación insta a los empleadores a considerar las solicitudes de traslado entre ambas modalidades cuando existan vacantes y las condiciones de la empresa lo permitan. También recomienda facilitar el acceso temporal al trabajo a tiempo parcial por razones justificadas, como el embarazo o las responsabilidades de cuidado, garantizando la posibilidad de reincorporarse posteriormente a un puesto de tiempo completo. Finalmente, establece que la negativa de un trabajador a pasar de una jornada completa a una parcial, o viceversa, no debe constituir por sí sola una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo (OIT, 2018).

Orientaciones complementarias

La Recomendación núm. 182 desarrolla medidas prácticas destinadas a complementar la protección prevista por el Convenio. Estas orientaciones pueden agruparse en los siguientes ámbitos.

a) Consulta e información

Los empleadores deberían consultar a los representantes de los trabajadores interesados sobre la introducción o la extensión, a gran escala, del trabajo a tiempo parcial, así como sobre las reglas aplicables y las medidas de protección correspondientes. De manera general, los trabajadores a tiempo parcial deberían ser informados con anterioridad acerca de sus condiciones específicas de empleo.

b) Seguridad social y prestaciones

Se propone adoptar medidas para rebajar progresivamente los límites mínimos de ingresos o de duración del trabajo exigidos para acceder a los regímenes legales de seguridad social y a los regímenes profesionales privados.

También propone permitir que los trabajadores a tiempo parcial gocen de prestaciones mínimas o de monto fijo, especialmente en materia de vejez, enfermedad, invalidez y maternidad, así como de asignaciones familiares.

En materia de seguro tras la terminación de la relación laboral, se recomienda que los trabajadores a tiempo parcial que soliciten únicamente un empleo a tiempo parcial puedan cumplir la condición de disponibilidad para el trabajo usualmente exigida para la concesión de prestaciones de desempleo.

c) Servicios de bienestar, vacaciones y descansos

Los trabajadores a tiempo parcial deberían gozar, sobre una base equitativa, de determinados derechos, en particular el acceso a las instalaciones y a los servicios de bienestar del establecimiento, así como a todos los tipos de vacaciones concedidos a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en una situación comparable.

La Recomendación indica, además, que deberían aplicarse las mismas reglas a los trabajadores a tiempo parcial y a los trabajadores a tiempo completo comparables en lo relativo a las fechas de las vacaciones anuales y al trabajo efectuado durante un día de descanso habitual o un día feriado.

d) Organización de las horas de trabajo

El número y la ordenación de las horas de trabajo deberían determinarse teniendo en cuenta simultáneamente los intereses del trabajador a tiempo parcial y las necesidades del establecimiento. Esta orientación busca que la organización temporal del trabajo no responda únicamente a una de las partes involucradas.

e) Formación, movilidad y carrera

La Recomendación propone adoptar medidas para superar las restricciones particulares que enfrentan los trabajadores a tiempo parcial en el acceso a la formación y a la movilidad profesionales, así como para favorecer sus perspectivas de carrera.

Comentarios finales

El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 constituyen el principal marco normativo internacional para regular el trabajo a tiempo parcial desde la normativa internacional. Ambos instrumentos parten del reconocimiento de que esta modalidad puede aportar beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores, facilitando la conciliación entre la vida laboral y personal, ampliando las oportunidades de empleo y contribuyendo a una organización más flexible del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, establecen que una jornada más corta no debe traducirse en una disminución injustificada de la protección laboral.

El principio central del Convenio es el de igualdad de trato respecto de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Para ello, combina la garantía de derechos fundamentales y de condiciones laborales equivalentes con reglas de proporcionalidad aplicables a la remuneración total y a determinadas prestaciones económicas. Asimismo, reconoce la posibilidad de establecer requisitos mínimos para acceder a algunos beneficios, e incorpora salvaguardias destinadas a evitar exclusiones excesivas y preservar la cobertura de la protección social.

La Recomendación núm. 182 complementa este marco mediante orientaciones dirigidas a facilitar su aplicación práctica. Entre ellas destacan la promoción del diálogo social, la ampliación progresiva de la cobertura de la seguridad social, el acceso equitativo a servicios y prestaciones, la adaptación de la organización del tiempo de trabajo y la eliminación de las barreras que enfrentan los trabajadores a tiempo parcial en materia de formación, movilidad profesional y desarrollo de carrera.

Tres décadas después de su adopción, estos instrumentos mantienen plena vigencia. En un contexto caracterizado por reformas de la jornada laboral, cambios en la organización del trabajo, envejecimiento de la población y una creciente demanda por modalidades laborales más flexibles, el Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 continúan proporcionando principios relevantes para promover el trabajo a tiempo parcial como una opción productiva y libremente elegida, garantizando al mismo tiempo condiciones de empleo compatibles con el trabajo decente.

La regulación de modalidades específicas de contratación por horas corresponde a las legislaciones nacionales. No obstante, las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo a tiempo parcial proporcionan los principios que pueden orientar el diseño y la aplicación de este tipo de modalidades contractuales.



Organización
Internacional
del Trabajo

Referencias

- Bastelaer, Alois; Georges, Lemaître; Pascal Marianna (1997) "The definition of part-time work for the purpose of international comparisons" OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22
- Gontero, Sonia y Sonia, Albornoz (2025) "Reducción de la jornada laboral: evolución global y desafíos para América Latina" Informe Técnico N53. Oficina de la OIT para el Cono Sur [En línea]
<https://www.ilo.org/es/publications/reduccion-de-la-jornada-laboral-evolucion-global>
- OIT (2023) Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo [En línea]
<https://www.ilo.org/es/publications/tiempo-de-trabajo-y-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-personal-en-el-mundo>
- ----- (2018) "Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro" [En línea]
<https://www.ilo.org/es/resource/prueba-de-conferencia/>
- ----- (2016) ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido? [En línea]
<https://www.ilo.org/es/resource/que-es-el-trabajo-tiempo-parcial-y-el-trabajo-pedido>
- ----- (2004) What is part-time work? [En línea]
- Convenio C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)
- Recomendación R182 - Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)