

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 1994 (núm. 175)

Asunción LÓPEZ ARRANZ\*

---

**RESUMEN:** El objeto de este trabajo consiste en analizar el C175 sobre el trabajo a tiempo parcial su aplicación actual y tendencias de futuro de esta modalidad de trabajo. Se analiza, como señala el Convenio, la importancia que para la economía de los países tiene este tipo de trabajo. Y, la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial, en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y en la seguridad social. Se desarrolla bajo una perspectiva comparada, teniendo en cuenta la sostenibilidad y la innovación tecnológica por la que están pasando los países miembros de la OIT. Para determinar finalmente, señalando si el Convenio ayuda o no en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

*Palabras clave:* Convenio, OIT, Trabajadores, Contrato a tiempo parcial.

**SUMARIO:** 1. Consideraciones previas. 2. El Trabajo a tiempo parcial en el Convenio 175 de OIT. 3. Perspectivas de futuro del trabajo a tiempo parcial. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Profesora Contratada Doctora del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de A Coruña.

## Part-Time Work Convention 1994 (No. 175)

---

**ABSTRACT:** The purpose of this work is to analyse the C175 on part-time work, its current application and future holdings of this work modality. It is analysed, as stated in the Convention, the importance that this type of work has for the economy of the countries. And, the need ensure protection for part-time workers, in access to employment, working conditions and social security. It is developed from a comparative perspective, taking into account the sustainability and technological innovation that the ILO member countries are going through. To finally determine, indicating whether the Agreement helps or not in improving the working conditions of part-time workers.

*Key Words:* Agreement, ILO, Workers, Part-time contract.

## 1. Consideraciones previas

El Convenio sobre el Trabajo a tiempo parcial tiene como objetivo principal el que los Estados Miembros adopten una legislación o tomen las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores dispongan de unas condiciones de trabajo decentes, en igualdad con los trabajadores a tiempo completo. Esta necesidad venía siendo demandada desde hacía tiempo, dado el gran número de trabajadores que realizan su trabajo a tiempo parcial. Principalmente esta modalidad de contrato de trabajo es utilizada para contratar jóvenes y mujeres, los primeros, como medio para introducirse en el mercado de trabajo y ellas como medio para conciliar vida laboral y familiar<sup>1</sup>. Lo que ha llevado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a poner de relieve la importancia de que se impulsen políticas públicas encaminadas a aliviar las cargas de responsabilidades familiares que con demasiada frecuencia, sufren las mujeres que participan en el mercado laboral<sup>2</sup>. No obstante, hoy como veremos este tipo de contrato a tiempo parcial se está realizando con todo tipo de trabajadores. La entrada en vigor del Convenio 175<sup>3</sup>, el 28 de febrero de 1998, tras haber alcanzado la ratificación necesaria<sup>4</sup>, supone un importante paso en la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Al analizar el trabajo a tiempo parcial se puede comprobar cómo una importante influencia sobre el mismo tiene el desempleo. Recientemente la mayoría de los países del mundo lo han podido comprobar, la crisis económica, ha dejado sin trabajo a multitud de trabajadores, los cuales se han visto constreñidos a trabajos a tiempo parcial como único medio de acceso al empleo<sup>5</sup>. Así, en Europa y sobre todo en los países del sur la incidencia ha sido realmente importante. Según una estimación reciente de la OIT, la tasa de desempleo mundial experimentó un leve descenso hasta el 5,5 por ciento en 2018 (desde el 5,6 por ciento en 2017), marcando un giro tras tres años de ascenso de las tasas. Con todo, dado el aumento del número de nuevas incorporaciones al mercado laboral en busca de

---

<sup>1</sup> Véase a V. MARTÍNEZ ESPLIGARES, *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, en *Aegualitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 1999, n. 1, p. 26.

<sup>2</sup> Véase a M.E. CASAS BAAMONDE, *Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas ¿hacia un trabajo digno?*, en *Derecho de las relaciones laborales*, 2017, n. 9, pp. 866-888.

<sup>3</sup> Adoptado en Ginebra, 81ª reunión CIT el 24 de junio de 1994.

<sup>4</sup> En la actualidad lo han ratificado 170 países de todo el mundo. Information System on International Labour Standards (NORMALEX).

<sup>5</sup> Véase a M.A. PÉREZ ALONSO, *El contrato a tiempo parcial. Los vaivenes en la protección social*, en *Revista General de Derecho el Trabajo y la Seguridad Social*, 2016, n. 44, p. 185.

empleo, las personas desempleadas permanecieron estables en 2018, en más de 192 millones. En 2019, la tasa de desempleo mundial sigue prácticamente sin cambios, y se proyecta que el número de desempleados aumente en 1,3 millones, lo que conlleva que muchos países sigan con una tasa elevada de paro, un amplio porcentaje de trabajadores desanimados y una creciente incidencia del empleo a tiempo parcial involuntario<sup>6</sup>.

De modo que, desde el inicio de la crisis económica-financiera de 2008, una proporción elevada de los empleos creados, en especial en la eurozona, corresponde a empleos a tiempo parcial que los trabajadores suelen aceptar en contra de sus deseos, debido a la falta de oportunidades de empleo a tiempo completo<sup>7</sup>. Esta tendencia se suavizó en el 2015 ante la remisión de la incertidumbre económica y la recuperación de la economía. Con todo, la tasa de creación de puestos de trabajo a tiempo completo en los últimos años no ha logrado compensar las pérdidas de empleo a tiempo completo del periodo 2008-2013, y los puestos a tiempo parcial representan más de una cuarta parte del crecimiento total del empleo desde 2015. En consecuencia, el empleo a tiempo parcial representó el 21,6 por ciento del empleo total en la eurozona en 2016 (19,5 por ciento en la UE), un aumento con respecto al 18,7 por ciento de 2008.

No cabe ninguna duda que este tipo de empleo es involuntario ya que los salarios son más bajos y tiene pocas perspectivas de promoción profesional, más del 30 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial de la eurozona preferirían trabajar a tiempo completo<sup>8</sup>. La proporción de trabajadores a tiempo parcial involuntarios supera el 60 por ciento en la mayoría de los países de Europa Meridional, incluidos España<sup>9</sup>, Italia y Grecia, donde este porcentaje supera el 70 por ciento. Cabe además tener en cuenta que más del 54 por ciento de los trabajadores temporales –que en el segundo trimestre de 2017 representaban el 14,4 por ciento del empleo total en la UE– están en esta categoría laboral involuntariamente debido a la falta de disponibilidad de empleo permanente.

En los Estados Unidos, el porcentaje del empleo total correspondiente al

---

<sup>6</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*, Ginebra, 2018, pp. 1-5.

<sup>7</sup> Véase a B. LANGILLE, *Aplicación y contenido del Derecho del Trabajo: "LabourLaw's Theory of Justice"*, en G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011, pp. 52-60.

<sup>8</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Informe mundial sobre salarios 2016/ 2017, la desigualdad salarial en el lugar de trabajo*, Ginebra, 2017, pp. 3-6.

<sup>9</sup> La CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE), [Informe trimestral 2018](#), p. 10.

empleo a tiempo parcial involuntario ha escalado del 5,3 por ciento en 2007 al 8,1 por ciento en 2016. En el caso del Canadá, la tasa permanece elevada, siendo del 27,5 por ciento en 2016 en comparación con el 23,2 por ciento en 2017. Esta tendencia, en combinación con la mayor incidencia de los contratos temporales en ambos países ha debilitado el crecimiento de los salarios<sup>10</sup>.

Contrariamente a lo que ocurre con el empleo temporal, la incidencia del trabajo a tiempo parcial presenta una distribución más pareja en todos los sectores, en especial en los países en desarrollo. En estos países, este tipo de trabajo parece ser una fórmula habitual en todos los sectores, y es especialmente prevalente en la agricultura y los servicios no comercializados, en los que, en promedio, más del 50 por ciento y del 35 por ciento de los trabajadores, respectivamente, tiene un empleo a tiempo parcial. La elevada incidencia en los servicios no comercializados viene determinada sobre todo por el sector de la enseñanza, en el que el trabajo a tiempo parcial representa el 45 por ciento de todos los puestos de trabajo. Si bien la incidencia general del empleo a tiempo parcial se reduce en función del aumento del nivel de desarrollo, la incidencia de este tipo de empleo en la enseñanza, sigue siendo relativamente elevada<sup>11</sup>. Tanto en los países de ingreso medio bajo como de ingreso medio-alto, los puestos de trabajo a tiempo parcial representan alrededor del 40 por ciento del empleo total en la enseñanza. En los países desarrollados, el trabajo a tiempo parcial también es relativamente frecuente en otros servicios no comercializados, como las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, y también en algunos servicios de mercado, como las actividades de alojamiento y servicio de comidas.

Con mucha frecuencia, la incidencia elevada de empleo vulnerable, informal y a tiempo parcial conlleva malas condiciones de trabajo. En consecuencia, interesa analizar el modo en que varían las condiciones de trabajo entre sectores y, en particular, si determinadas fórmulas de empleo van asociadas a condiciones de trabajo desfavorables, tales como el exceso de horas de trabajo y la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo.

La OIT ha advertido de que la temporalidad y la parcialidad involuntaria aumentan el [riesgo de pobreza](#) entre los trabajadores, según se desprende

---

<sup>10</sup> FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (FMI), *Estudio sobre el salario*, 2017b. Estudio reciente concluye que 1 punto porcentual del porcentaje de aumento del empleo a tiempo parcial involuntario corresponde a una reducción de 0,3 puntos porcentuales del crecimiento del salario nominal, 2017b.

<sup>11</sup> Véase a J. MORENO GENÉ, *El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo al contrato formativo*, Temas laborales, 2014, n. 127, pp.30-46.

de su informe sobre “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo”. Señala el informe que cerca de un tercio del empleo a tiempo parcial es no deseado y se debe a que los solicitantes de empleo no pudieron encontrar un trabajo a tiempo completo. La OIT destaca que el empleo a tiempo parcial involuntario es más frecuente en los países del sur de Europa. Asimismo, ha hecho hincapié en que el número de trabajadores en riesgo de pobreza es más elevado en los países, como España y Grecia, donde el trabajo a tiempo parcial involuntario es más alto<sup>12</sup>.

En el caso de España más del 85 por ciento de los trabajadores temporales tiene un empleo a tiempo parcial porque no pueden acceder a un trabajo a tiempo completo. De modo que es necesaria la protección de este gran número de trabajadores que están realizando su actividad laboral a tiempo parcial de forma involuntaria.

En este trabajo analizaremos la regulación que el Convenio 175 ha realizado sobre esta actividad y si necesitaría una profunda reforma para adaptarla a las situaciones actuales y a los cambios tecnológicos que se están produciendo en el mercado en trabajo, así, como la revisión del concepto de voluntariedad que es el espíritu de la regulación del Convenio 175.

## 2. El Trabajo a tiempo parcial en el C.175 de OIT

Dada la necesidad de reconocer la importancia del trabajo a tiempo parcial y la protección de los derechos de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad, estableció el Convenio 175 que tras observar “la pertinencia que tienen para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951<sup>13</sup>, del Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958<sup>14</sup> y del Convenio y Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981<sup>15</sup>, el Convenio sobre el fomento de empleo y la protección contra el desempleo, 1988<sup>16</sup> y la Recomendación sobre política de empleo (disposiciones complementarias) 1984<sup>17</sup>, era preciso regular

---

<sup>12</sup> Véase a C. MOLERO MANGLANO, M.J. LÓPEZ ÁLVAREZ, J.M. SÁNCHEZ CERVERA, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2017, pp. 7966-800.

<sup>13</sup> Convenio núm. 100, *Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)*.

<sup>14</sup> Convenio núm. 111, *Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958)*.

<sup>15</sup> Convenio núm. 156, *Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981)*.

<sup>16</sup> Convenio núm. 156, *Ginebra, 75ª reunión CIT (21 junio 1988)*.

<sup>17</sup> Véase el Preámbulo del Convenio 175, apartado 2 y.3. en este sentido véase también a M. ESPÍN SÁEZ, *El contrato a tiempo parcial ¿la conciliación en los tiempos de la precariedad?*, en

medidas de protección para el trabajo a tiempo parcial<sup>18</sup>. Ya que como ha quedado demostrado desde la publicación del Convenio los intereses del empresario y de los trabajadores en los casos de trabajo a tiempo parcial son de una naturaleza muy diferente, por un lado, el trabajador busca seguridad y reconocimiento e igualdad de derechos y el empresario mayor flexibilidad a la hora de contratar, lo que supone una necesidad de equilibrio de difícil consecución con el Convenio 175<sup>19</sup>.

Así, el Convenio como motivación para su publicación, señala, por un lado, la “importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo, libremente elegido”, y por otro “la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial”, por ello, “la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social”<sup>20</sup>. Está reconociendo el Convenio que esta modalidad es de vital importancia para la economía de los países, y que por tanto, puede utilizarse de modo perverso perjudicando al interés de las personas trabajadoras en favor de los intereses económicos de los empresarios<sup>21</sup>. No en vano en el momento de su publicación en 1994<sup>22</sup> países como España estaban incurso en unas importantes crisis de carácter laboral, que conllevó diferentes reformas

---

*Revista de Información Laboral*, ed. Aranzadi, 2016, n. 12, p. 21.

<sup>18</sup> Véase a J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA, X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, Netbiblo, A Coruña 2006, “(...) el principio tuitivo es rigurosamente congruente con la finalidad primordial del derecho del trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte más débil de la relación laboral”, pp. 15-27.

<sup>19</sup> Véase a N.P. GARCÍA PIÑEIRO, *El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 2014, n. 164, pp.178-180.

<sup>20</sup> Véase el Preámbulo C175, apartado 4. En este sentido véase también a M.D. GARCÍA VALVERDE, *Trabajo a Tiempo parcial y trabajo decente*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F.T. BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), J.A. MALDONADO MOLINA, M.N. MORENO VIDA (auts.), *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente*, Ediciones Laborum, 2018, pp. 1263-1270.

<sup>21</sup> Véase a CABEZA PEREIRO J., LOUSADA AROCHENA J.F., *El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos*, en *Derecho de las Relaciones laborales*, 2018, n. 4, pp. 423-430.

<sup>22</sup> Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de Fomento de la ocupación introdujo una serie de reformas importantes en materia de trabajo a tiempo parcial en España sobre todo en materia de duración de la jornada a tiempo parcial o la consideración del contrato de los fijos-discontinuos como una modalidad del contrato a tiempo parcial. Véase a CAÑADA VICEDO L., *De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial, una solución para pymes en tiempos de crisis*, ed. la Ley, Madrid 2009, pp. 34-36.

laborales siempre con la intención de flexibilizar el mercado de trabajo en favor del empresario, que consideraba que la rigidez el mismo contribuía a empeorar la situación de las empresas y por tanto del empleo, hasta llegar a la última en el 2012<sup>23</sup>, en la que tras una importante crisis económica-financiera la sangría del empleo fue de gran importancia y las medidas de Flexiseguridad impuestas no lograron cerrar la hemorragia del desempleo. Lo mismo ocurría en paralelo en países como Italia, Portugal y Grecia. Se alcanzó la flexibilidad, pero en modo alguno la seguridad pretendía. En esta situación el trabajo a tiempo parcial que regula el Convenio se ha convertido en el contrato estrella para los empresarios<sup>24</sup>.

El Convenio comienza definiendo lo que considera 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”<sup>25</sup>, es la misma definición utilizada por la Unión Europea, siempre como actividad regulada y de forma voluntaria<sup>26</sup>. En contraposición se define al trabajador a tiempo completo cuando su trabajo lo realizan a tiempo completo y en situación comparable, ósea los 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, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad que el trabajador a tiempo parcial de que se trate”<sup>27</sup>. A sensu contrario no se considerará “trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales”<sup>28</sup>. Marca el Convenio por tanto una diferente conceptualización entorno a la consideración de trabajo a tiempo parcial de lo que es una

---

<sup>23</sup> Real Decreto Ley3/2012, de 10 de febrero, de medias urgentes para la reforma del mercado laboral, (BOE 11 de febrero). En este sentido véase a GALIANA MORENO J.M., *Apuntes sobre la reforma laboral 2012*, en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 2013, n. 32, p. 29.

<sup>24</sup> Véase a I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Trabajo a tiempo parcial*, en J. GARCÍA MURCIA (dir.), *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea: un estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia*, 2017, p.138-140.

<sup>25</sup> Véase el art. 1 apartado a del Convenio 175.

<sup>26</sup> Véase a M. GARCÍA DÍAZ, G. HIDALGO RÚA, M.T. SOLAS PICO, *Trabajo a tiempo parcial: Incidencias*, en *Estudios Jurídicos*, n. 1995, p. 195.

<sup>27</sup> *Ibidem* apartado c.

<sup>28</sup> *Ibidem* apartado d.

reducción de jornada por situación de crisis de las empresas, situación a la que de forma involuntaria puede verse constreñido el trabajador<sup>29</sup>.

Teniendo en cuenta la necesidad de proteger y promover los derechos de las personas trabajadoras, el Convenio señala que no afectará a las disposiciones más favorables que sean aplicables al trabajador a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo<sup>30</sup>. Por lo tanto nos dice que en materia de derechos se está estableciendo unos requisitos de mínimos que pueden estar más desarrollados en otras normas de carácter internacional que los complete y amplíe, como es el caso de la Directiva 97/81/CE, Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE el CEEP y la CES (sindicatos)<sup>31</sup>.

Por otra parte es relevante la posibilidad que el Convenio atribuye a los Estados miembro para excluir previa consulta a las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios, total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos, toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia<sup>32</sup>. Aunque se establece que se deberá indicar “en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo<sup>33</sup>, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria”<sup>34</sup>.

En respuesta a unas condiciones de trabajo decente para las personas trabajadoras a tiempo parcial, el Convenio adopta medidas para asegurar que el trabajo a tiempo parcial reciba la misma protección que el trabajo 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

---

<sup>29</sup> Véase a D. DUEÑAS FERNÁNDEZ, C. IGLESIAS FERNÁNDEZ, R. LLORENTE HERAS, *La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la gran recesión: un análisis de género en España*, en *Ekonomiaz*, 2016, n. 90, 2.º semestre, p. 292.

<sup>30</sup> Véase el art. 2 del Convenio 175. En este sentido véase también a I. GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, *El contrato a tiempo parcial*, en *Relaciones Laborales*, la Ley, 1994, n. 5-6, pp. 85-101.

<sup>31</sup> DOUE de 20 de enero de 1998. En este sentido véase a A.V. SEMPERE NAVARRO, F. COVAS MARTÍNEZ, *El nuevo Contrato de Trabajo a tiempo parcial: modalidades y contenido*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 1998, vol. 5, p. 10.

<sup>32</sup> Véase el art. 3. Apartado 1 del C175.

<sup>33</sup> Constitución de 11 de abril de 1999.

<sup>34</sup> *Ibidem* apartado 2 Convenio 175.

trabajo, a la discriminación en materia de empleo y ocupación”<sup>35</sup>. Además, y en materia de salario se obliga a los Estados ratificantes a que adapten “medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable”<sup>36</sup>. En cuanto a los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales<sup>37</sup>.

La regulación del Convenio en materia de protección de la maternidad, de terminación de la relación laboral, vacaciones anuales pagadas, días feriados pagados y licencias por enfermedad señala que deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable<sup>38</sup>. Con la salvedad de la proporcionalidad en materia pecuniaria en función de la duración de trabajo. Con ello se pretende garantizar un trabajo con condiciones que se puedan calificar como decentes<sup>39</sup>.

Por otro lado el Convenio permite a los países ratificantes establecer límites a los derechos de estos trabajadores, lo que podría convertir a estos contratos en precarios, lo que no encajaría con un trabajo decente y con los derechos que se han de proteger a las personas trabajadoras a tiempo parcial<sup>40</sup>. Esto se produce dado que el Convenio permite a todo Estado Miembro, que cuando los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos

---

<sup>35</sup> Véase el art. 4., del C175. En este sentido véase también a M.N. MORENO VIDA, *Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115, pp. 198-200.

<sup>36</sup> Véase el art. 5. del Convenio 175

<sup>37</sup> Véase el art. 6 del Convenio 175.

<sup>38</sup> Véase el art. 7 del Convenio 175.

<sup>39</sup> Véase a J.L. MONEREO PÉREZ, B. LÓPEZ INSUA, *La garantía internacional del derecho a un “trabajo decente”*, en *Revista española de Derecho del trabajo*, 2015, n. 177, pp. 29-65.

<sup>40</sup> Véase a S. CANALDA CRIADO, *Precarización de la contratación atípica y pobreza laboral*, en *Revista de información laboral*, Aranzadi, 2018, n. 8, Aranzadi, pp. 44-45.

determinados, puedan ser excluidos del “alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley”. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial. De hacer uso de esta exclusión se deberá “revisar periódicamente los límites mínimos en vigor, e indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo”<sup>41</sup>.

Al considerar la importancia que para la economía tiene este tipo de contrato a tiempo parcial el Convenio promueve el acceso al mismo cuando señala que “deberán adoptarse medidas para 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 presente Convenio”<sup>42</sup>.

Es de vital importancia lo señalado con respecto a la voluntariedad que debe de presidir la contratación a tiempo parcial. Aunque la realidad demuestra que la voluntariedad no se da en la mayor parte de contratos a tiempo parcial toda vez que los trabajadores no trabajan a tiempo parcial porque quieren sino porque no lo pueden hacer de otra manera<sup>43</sup>.

Establece el Convenio una relación de medidas que han de tomarse al respecto, entre las que están “la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo, la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información

<sup>41</sup> Véase el art. 8 del Convenio 175.

<sup>42</sup> Véase el art. 9 del Convenio 175.

<sup>43</sup> Véase a J.F. LOUSADA AROCHENA, *El principio de voluntariedad en el nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2001, n. 6, p. 50.

o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial; una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional y la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores<sup>44</sup>. Estas medidas son de carácter orientativo dado que no se establecen normas de control sobre los mismos por los países ratificantes, por lo que son de difícil control.

La transformación de un trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial se ha de realizar con todas las garantías de voluntariedad y de acuerdo con las leyes y las prácticas nacionales<sup>45</sup>.

Finalmente, hemos de señalar que las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte tal legislación. Es importante para el Convenio que la participación de las asociaciones de empresarios y trabajadores participe en la redacción de las normas que regulen el trabajo a tiempo parcial como garantía para el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa internacional y de la de los diferentes países ratificantes.

### 3. Perspectivas de futuro del trabajo a tiempo parcial

La situación de los mercados de trabajo se ha visto impactada por los avances tecnológicos, la digitalización y la robótica que han avanzado notablemente, y están interfiriendo en una mayor globalización, lo que está influyendo en el empleo y consecuentemente en las modalidades de empleo como es el caso del trabajo a tiempo parcial<sup>46</sup>. De la mano de los avances tecnológicos también viene la falta de empleo en algunos sectores así, la OIT confirma la tendencia actual a la desindustrialización, con una proporción descendente de empleo industrial en etapas tempranas de

---

<sup>44</sup> Véase el art. 10 del Convenio 175, apart. 2.

<sup>45</sup> En este sentido Ha de tenerse en cuenta en estos aspectos la Recomendación núm. 182 de la OIT sobre la voluntariedad.

<sup>46</sup> Véase a CABEZA PEREIRO J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, ed. Laborum Murcia, 2015, pp. 1002-104.

desarrollo<sup>47</sup>. En el caso de los países desarrollados se proyecta que el mayor empleo en el sector de los servicios podría aumentar la incidencia del empleo a tiempo parcial y el subempleo por insuficiencia de horas. Además, la incidencia de las transformaciones conlleva peores condiciones de trabajo. Por lo tanto, para obtener resultados en materia de trabajo parcial decente el Convenio 175 no es suficiente, ya que, además será necesario iniciativas políticas públicas que impulsen la formalización, el empleo de calidad y la productividad. No obstante, a medio plazo, el crecimiento económico previsto se verá limitado por la desaceleración del ritmo de la tasa de crecimiento de la población en edad de trabajar y el aumento del porcentaje de personas jubiladas. Esta situación se ha atribuido sobre todo al alto porcentaje de trabajadores a tiempo parcial involuntarios en los países, donde el crecimiento de los salarios ha sido particularmente bajo<sup>48</sup>. Cabe destacar que la capacidad ociosa del mercado de trabajo, ha contribuido a la desaceleración del crecimiento de los salarios. Si bien las tasas de desempleo han descendido, la reducción ha coincidido con un aumento del empleo a tiempo parcial involuntario.

La digitalización y las nuevas profesiones descentralizadas es posible que den paso a que el contrato a tiempo parcial siga siendo una modalidad importante en el mercado de trabajo. Además, ha entrado en el juego de las relaciones laborales la robótica que va a tener un papel importante, hombres y máquinas compartiendo trabajo, posiblemente esto llevará a que la necesidad de mano de obra humana en la empresa se vea reducida a la de trabajo a tiempo parcial. El Convenio 175 actualmente no da respuesta a todas las premisas que recientemente han entrado a jugar en el mercado laboral.

#### 4. Conclusiones

1. Más allá de algunas medidas singulares, puede decirse que el convenio 175 no supuso en materia de trabajo a tiempo parcial una novedosa regulación. En una amplia consideración la mayor parte de las medidas adoptadas en el mismo están constreñidas a la posibilidad de limitación y exclusión que pueden hacer los Estados Miembros en sus respectivas regulaciones.

2. Los aspectos más novedosos radican en el reconocimiento de

---

<sup>47</sup> J. CRUZ VILLALÓN, *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, pp. 15-40.

<sup>48</sup> Fondo Monetario Internacional, 2017b.

voluntariedad que ha de encabezar todas las relaciones constituidas por contratos a tiempo parcial, con derechos en paralelo a los trabajadores a tiempo completo, hecho este que ni en el momento de su nacimiento ni actualmente se produce en la mayor parte de contratos. La situación de crisis económica ha llevado a que la involuntariedad sea la una característica y un signo más de la insatisfacción con el empleo y de la precarización del trabajo. Por ello, y aunque un gran número de países han ratificado el Convenio 175 en la norma no se han establecido los mecanismos necesarios para que los países cumplan con esta regulación.

3. Las medidas redactadas en el Convenio 175 en torno a las condiciones del trabajo a tiempo parcial no discriminatorias con el trabajo a tiempo completo, se caracterizan por su flexibilidad ya que todas ellas serán siempre tomadas con los límites que los Estados Miembros decidan por lo que no todos los trabajadores podrán disfrutar de ellas. Esto dificultará por tanto su cumplimiento. Es decir, que la menor duración de su jornada, aunque no puede conllevar a que se les restrinjan sus derechos laborales la realidad es totalmente contraria. Dado que, esta igualdad genérica entre dos tipos de trabajadores encuentra sus dificultades de aplicación en relación al menor tiempo de prestación del trabajo a tiempo parcial.

4. El Convenio no se ha revisado en materia de nuevas tecnologías, es necesario evaluar como se ha de tutelar a las personas trabajadoras a tiempo parcia en estos nuevos entornos digitalizados, en los que la maquina va a ocupar un espacio importante, que va a reducir el tiempo de la prestación de servicios de los trabajadores. Por ello es necesario introducir nuevas normas que regulen y protejan al trabajador a tiempo parcial.

## 5. Bibliografía

CABEZA PEREIRO J., *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*, ed. Laborum Murcia, 2015

CABEZA PEREIRO J., LOUSADA AROCHENA J.F., *El trabajo a tiempo parcial: algunos comentarios valorativos*, en *Derecho de las Relaciones laborales*, 2018, n. 4

CANALDA CRIADO S., *Precarización de la contratación atípica y pobreza laboral*, en *Revista de información laboral*, Aranzadi, 2018, n. 8

CAÑADA VICEDO L., *De contrato de trabajo a tiempo completo a contrato a tiempo parcial, una solución para pymes en tiempos de crisis*, ed. la Ley, Madrid 2009

CASAS BAAMONDE M.E., *Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas ¿hacia un trabajo digno?*, en *Derecho de las relaciones laborales*, 2017, n. 9

- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE), [Informe trimestral 2018](#)
- CRUZ VILLALÓN J., *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 138
- DUEÑAS FERNÁNDEZ D., IGLESIAS FERNÁNDEZ C., LLORENTE HERAS R., *La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la gran recesión: un análisis de género en España*, en *Ekonomia*, 2016, n. 90, 2.º semestre
- ESPÍN SÁEZ M., *El contrato a tiempo parcial y la conciliación en los tiempos de la precariedad?*, en *Revista de Información Laboral*, ed. Aranzadi, 2016, n. 12
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (FMI), *Estudio sobre el salario*, 2017b
- GALIANA MORENO J.M., *Apuntes sobre la reforma laboral 2012*, en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 2013, n. 32
- GARCÍA DÍAZ M., HIDALGO RÚA G., SOLAS PICO M.T., *Trabajo a tiempo parcial: Incidencias*, en *Estudios Jurídicos*, n. 1995
- GARCÍA PIÑEIRO N.P., *El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Aranzadi, 2014, n. 164
- GARCÍA-PERROTE ESCARTIN I., *El contrato a tiempo parcial*, en *Relaciones Laborales*, la Ley, 1994, n. 5-6
- GARCÍA VALVERDE M.D., *Trabajo a Tiempo parcial y trabajo decente*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F.T. BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), J.A. MALDONADO MOLINA, M.N. MORENO VIDA (auts.), *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente*, Ediciones Laborum, 2018
- LANGILLE B., *Aplicación y contenido del Derecho del Trabajo: ‘LabourLaw’s Theory of Justice’*, en G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, Oxford, 2011
- LOUSADA AROCHENA J.F., *El principio de voluntariedad en el nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2001, n. 6
- MARTÍNEZ ESPLIGARES V., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, en *Aequalitas: Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 1999, n. 1
- MARTÍNEZ GIRÓN J., ARUFE VARELA A., CARRIL VÁZQUEZ X.M., *Derecho del Trabajo*, Netbiblo, A Coruña 2006
- MOLERO MANGLANO C., LÓPEZ ÁLVAREZ M.J., SÁNCHEZ CERVERA J.M., *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2017
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B., *La garantía internacional del derecho a un ‘trabajo decente’*, en *Revista española de Derecho del trabajo*, 2015, n. 177

MORENO GENÉ J., *El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo al contrato formativo*, Temas laborales, 2014, n. 127

MORENO VIDA M.N., *Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*, Ginebra, 2018

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Informe mundial sobre salarios 2016/ 2017, la desigualdad salarial en el lugar de trabajo*, Ginebra, 2017

PÉREZ ALONSO M.A., *El contrato a tiempo parcial. Los vaivenes en la protección social*, en *Revista General de Derecho el Trabajo y la Seguridad Social*, 2016, n. 44

RODRÍGUEZ CARDO I.A., *Trabajo a tiempo parcial*, en J. GARCÍA MURCIA (dir.), *Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea: un estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia*, 2017

SEMPERE NAVARRO A.V., COVAS MARTÍNEZ F., *El nuevo Contrato de Trabajo a tiempo parcial: modalidades y contenido*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 1998, vol. 5



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*