Trabajo a tiempo parcial remunerado por horas

Estándares internacionales y normativa comparada

Autora

Daniela Santana Silva
Email: dasantana@bcn.cl

Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado en el marco del estudio del Boletín N°11.929-13 que modifica el Código del Trabajo para crear el contrato por horas.

Nº SUP: 155954

Resumen

El trabajo a tiempo parcial comprende aquellas relaciones laborales cuya duración ordinaria es inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. En la práctica, esta modalidad puede adoptar diversas formas de organización, incluyendo contratos con jornadas fijas reducidas, sistemas de trabajo a llamada o por convocatoria y esquemas con horarios variables. El presente informe examina los principales estándares internacionales desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea, así como la regulación vigente en Alemania, Australia, España, México, Nueva Zelanda y los Países Bajos, respecto de la organización de la jornada, la comunicación de turnos, las horas adicionales y los mecanismos de protección de las horas contratadas.

Del análisis comparado se observa que, con excepción de México, todos los ordenamientos examinados contemplan mecanismos específicos destinados a otorgar mayor previsibilidad al trabajo por horas o a los sistemas de trabajo a llamada. Entre ellos destacan la obligación de comunicar los turnos con una anticipación mínima, la exigencia de incorporar en el contrato las horas garantizadas o la jornada mínima, la regulación de los llamados al trabajo y el reconocimiento del derecho del trabajador a rechazar convocatorias que no respeten las condiciones previamente acordadas.

Asimismo se advierten diferencias entre los ordenamientos revisados. Alemania, Nueva Zelanda y los Países Bajos establecen reglas específicas para los contratos a llamada, incluyendo límites a la disponibilidad del trabajador, garantías mínimas de horas o remuneración y consecuencias cuando el empleador cancela turnos o no define adecuadamente la jornada. España complementa la regulación mediante límites a las horas complementarias y presunciones legales que favorecen al trabajador cuando el contrato o el registro de jornada presentan deficiencias. Australia, en cambio, combina estándares generales establecidos en la ley con una regulación más detallada contenida en los *Modern Awards*, mientras que México mantiene un régimen más flexible, entregando principalmente a la autonomía de las partes la organización de la jornada y sin establecer reglas específicas sobre preaviso de turnos o presunciones respecto de las horas contratadas.

Introducción

La Comisión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, remitió el Oficio N°12/2026, mediante el cual solicita un informe sobre la regulación del trabajo a tiempo parcial remunerado por horas desde una perspectiva de derecho comparado, con especial atención a las reglas relativas a la organización de la jornada laboral, los sistemas de trabajo a llamada o por convocatoria, los mecanismos de asignación de turnos y las medidas destinadas a otorgar mayor previsibilidad a la prestación de servicios.

En una primera parte se revisan los principales estándares internacionales aplicables a esta materia, considerando el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles y la Directiva 2003/88/CE sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Posteriormente, se analiza la regulación vigente en Alemania, Australia, España, México, Nueva Zelanda y los Países Bajos, considerando particularmente cinco aspectos: (i) el marco regulatorio general de la jornada de trabajo; (ii) las reglas sobre anticipación de turnos y llamados; (iii) la organización de la jornada continua o discontinua; (iv) la regulación de las horas extraordinarias o complementarias; y (v) presunciones legales sobre la jornada contratada. Los países incluidos fueron seleccionados por corresponder a jurisdicciones que presentan distintos modelos regulatorios del trabajo a tiempo parcial y de las modalidades de trabajo por horas o por llamada.

El tema abordado y los contenidos del presente informe se encuentran delimitados por los parámetros propios de la Asesoría Técnica Parlamentaria, por el plazo de entrega convenido y por la información normativa, técnica y doctrinaria disponible. No constituye un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad, pertinencia, síntesis y oportunidad en su elaboración. Lo destacado y las traducciones son propias.

I. Estándares internacionales

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El principal instrumento internacional sobre esta materia es el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)[1], complementado por la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182). Ambos instrumentos no regulan específicamente el trabajo por horas o las jornadas variables, sino que establecen estándares mínimos aplicables al trabajo a tiempo parcial.

Entre sus principales principios destacan:

- Igualdad de trato. Los trabajadores a tiempo parcial deben recibir la misma protección que los trabajadores a tiempo completo comparables respecto de la libertad sindical, negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo y protección frente a la discriminación (Convenio núm. 175, artículo 4).
- Remuneración proporcional. El salario básico de los trabajadores a tiempo parcial no debe ser inferior, calculado proporcionalmente, al de los trabajadores a tiempo completo comparables (Convenio núm. 175, artículo 5).

[1] Este Convenio no ha sido ratificado por Chile, de acuerdo a lo informado por la OIT.

- Protección en seguridad social y derechos laborales. Los Estados deben adoptar medidas para asegurar condiciones equivalentes en materia de seguridad social, protección de la maternidad, terminación de la relación laboral, vacaciones y licencias por enfermedad, pudiendo establecer mecanismos proporcionales al tiempo trabajado (Convenio núm. 175, arts. 6 y 7).
- Promoción del trabajo a tiempo parcial voluntario. El Convenio promueve el acceso al trabajo a tiempo parcial libremente elegido y dispone que el paso desde una jornada completa a una parcial, o viceversa, debe ser voluntario (Convenio núm. 175, arts. 9 y 10).

La Recomendación núm. 182 complementa estos principios proponiendo medidas de implementación. Entre ellas, recomienda que las condiciones específicas de empleo sean informadas por escrito (párrafo 5); que la duración y distribución de la jornada considere tanto las necesidades del empleador como las del trabajador; y que las modificaciones de los horarios convenidos y el trabajo que exceda dichos horarios estén sujetas, en la medida de lo posible, a restricciones y a un preaviso (párrafo 12).

Asimismo, recomienda facilitar la movilidad voluntaria entre jornadas completas y parciales, informar oportunamente las vacantes disponibles (párrafo 18) y evitar que el rechazo del trabajador a cambiar de modalidad contractual constituya una causal de terminación de la relación laboral (párrafo 19).

En su informe sobre el tiempo de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal en el mundo, la OIT señala que cuando la jornada de trabajo es muy reducida (definida como menos de 15 o 20 horas semanales) el trabajo a tiempo parcial suele adoptar la forma de trabajo "a llamada" o por convocatoria (*on-call / working-time arrangements*). En estos esquemas, los trabajadores deben permanecer disponibles durante determinados períodos para ser convocados cuando el empleador requiera sus servicios (OIT, 2022: 76).

La OIT distingue dos modalidades principales de trabajo a llamada, según exista o no una garantía contractual de horas mínimas de trabajo:

- *Zero-hours contracts*, que no garantizan un número mínimo de horas de trabajo; y
- Contratos con garantía mínima de horas, que sí aseguran un mínimo de horas de trabajo por semana.

No obstante, advierte que esta dicotomía simplifica una realidad mucho más diversa, pues las modalidades concretas de trabajo a llamada dependen de los marcos jurídicos y regulatorios de cada país (OIT, 2022: 76).

2. Unión Europea

La Unión Europea ha desarrollado estándares mínimos para promover condiciones laborales más transparentes y previsibles mediante la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, complementada por la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

La Directiva (UE) 2019/1152 tiene por finalidad mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de relaciones laborales más transparentes y previsibles, estableciendo derechos mínimos para todos los trabajadores de la Unión Europea, incluidos aquellos con modalidades de empleo atípicas o con jornadas variables (artículo 1).

Entre sus principales estándares destacan:

- Información escrita sobre las condiciones laborales. El empleador debe informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales de la relación laboral, incluyendo, cuando corresponda, si la jornada es variable, las horas garantizadas, los días y horas de referencia en que puede requerirse la prestación de servicios y el período mínimo de preaviso antes de asignar trabajo (arts. 4 y 5).
- Previsibilidad mínima para jornadas variables. Cuando el patrón de trabajo sea total o mayoritariamente imprevisible, el trabajador solo puede ser obligado a prestar servicios dentro de los días y horas previamente establecidos y cuando haya recibido un preaviso razonable. Si estos requisitos no se cumplen, tiene derecho a rechazar la asignación sin sufrir consecuencias desfavorables (artículo 10).
- Protección frente a la cancelación de turnos. Cuando la legislación nacional permita cancelar tareas previamente asignadas, los Estados deben garantizar una indemnización al trabajador si la cancelación ocurre sin un preaviso razonable (artículo 10.3).
- Prevención del abuso de los contratos a demanda. Los Estados miembros que autoricen contratos a demanda o similares deben establecer medidas para prevenir su utilización abusiva, tales como limitar su duración o uso, presumir la existencia de un contrato con un mínimo de horas garantizadas u otras medidas equivalentes (artículo 11).
- Derecho a solicitar condiciones de trabajo más previsibles. Los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad pueden solicitar una modalidad de empleo que ofrezca mayor previsibilidad y seguridad, debiendo el empleador responder por escrito y de forma motivada (artículo 12).

Por su parte, la Directiva 2003/88/CE establece estándares mínimos sobre la ordenación del tiempo de trabajo aplicables con independencia del tipo de jornada, entre ellos el derecho a un descanso diario mínimo de 11 horas consecutivas, pausas cuando la jornada exceda de seis horas, un descanso semanal mínimo de 24 horas más el descanso diario, una duración media máxima de 48 horas semanales (incluidas las horas extraordinarias) y al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas (artículos 3 a 7).

II. Trabajo a tiempo parcial remunerado por horas en el derecho comparado

1. Alemania

En Alemania, la regulación del tiempo de trabajo se encuentra distribuida principalmente en tres cuerpos legales. La Ley sobre el Tiempo de Trabajo (*Arbeitszeitgesetz,* ArbZG) establece los límites de la jornada laboral, los períodos de descanso, el trabajo nocturno y las excepciones aplicables a determinados sectores (§§ 1 a 16 ArbZG).

Por su parte, la Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Duración Determinada (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*, TzBfG) regula el trabajo a tiempo parcial, los contratos de duración determinada y modalidades específicas de organización del trabajo, como el trabajo a llamada (*Arbeit auf Abruf*), en el que la prestación de servicios depende de las necesidades del empleador (§§ 2, 12 y 14 TzBfG).

Finalmente, la Ley sobre el Deber de Información de las Condiciones Esenciales del Contrato de Trabajo (*Nachweisgesetz*, NachwG) obliga al empleador a entregar por escrito las condiciones esenciales de la

relación laboral, incluyendo la jornada pactada, los descansos, el sistema de turnos, la posibilidad de realizar horas extraordinarias y, cuando corresponda, las condiciones específicas del trabajo a llamada (§ 2 NachwG).

La jornada laboral se define como el tiempo comprendido entre el inicio y el término del trabajo, excluyendo las pausas de descanso. La jornada ordinaria no puede exceder de ocho horas por día laborable, aunque puede ampliarse hasta diez horas diarias siempre que, dentro de un período de compensación de seis meses o veinticuatro semanas, el promedio no supere ocho horas diarias (§§ 2 y 3 ArbZG).

a. Tiempo de anticipación de los turnos y llamados

La legislación alemana regula expresamente el trabajo a llamada o bajo demanda (*Arbeit auf Abruf*)[2]. En esta modalidad, el empleador y el trabajador pueden acordar que la prestación de servicios se realice en función de las necesidades del empleador, debiendo establecer en el contrato la duración semanal y diaria de la jornada (§ 12.1 TzBfG).

Asimismo, el empleador debe fijar un marco temporal compuesto por días y horas de referencia dentro del cual podrá requerir la prestación de servicios. El trabajador únicamente está obligado a prestar servicios cuando el empleador le comunique la distribución concreta de su jornada con al menos cuatro días de anticipación, y siempre que el trabajo se desarrolle dentro del marco temporal previamente acordado (§ 12.3 TzBfG).

Complementariamente, Ley sobre el Deber de Información de las Condiciones Esenciales del Contrato de Trabajo (NachwG) exige que, cuando exista trabajo a llamada, el contrato o la información escrita entregada al trabajador especifique la existencia de esta modalidad, el número mínimo de horas remuneradas, los días y horas de referencia y el plazo de preaviso con que el empleador debe comunicar la distribución de la jornada (§ 2.1, N° 9 NachwG).

b. Jornada continua o discontinua

La legislación alemana no distingue expresamente entre jornadas continuas y discontinuas. En cambio, regula la organización del tiempo de trabajo mediante reglas sobre pausas obligatorias y períodos mínimos de descanso.

Así, cuando la jornada diaria excede de seis horas, debe interrumpirse mediante pausas previamente establecidas de al menos treinta minutos. Si la jornada supera nueve horas, las pausas deben sumar al menos cuarenta y cinco minutos. Estas pausas pueden fraccionarse en períodos mínimos de quince minutos y ningún trabajador puede prestar servicios durante más de seis horas consecutivas sin una pausa de descanso (§ 4 ArbZG).

Además, una vez finalizada la jornada diaria, los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso ininterrumpido de al menos once horas, salvo las excepciones previstas para determinados sectores y actividades (§ 5 ArbZG).

c. Horas extraordinarias

La legislación alemana no regula las horas extraordinarias como una categoría autónoma, sino que establece límites máximos a la duración de la jornada y mecanismos de compensación.

[2] En inglés se utiliza la expresión "*on call*".

En términos generales, la jornada ordinaria no puede superar las ocho horas diarias, pero puede extenderse hasta diez horas cuando el promedio de la jornada, calculado dentro de un período de seis meses o veinticuatro semanas, no exceda de ocho horas diarias (§ 3 ArbZG).

Adicionalmente, mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados sobre su base, pueden establecerse excepciones que permitan ampliar la jornada por sobre dichos límites en determinadas actividades, especialmente cuando la prestación de servicios incluya períodos significativos de disponibilidad o guardias (*Bereitschaftsdienst*), siempre que se respeten los mecanismos de compensación y las exigencias de protección de la salud previstas en la ley (§ 7 ArbZG).

d. **Presunciones legales sobre la jornada contratada**

La legislación alemana no establece una presunción general sobre la jornada contratada. No obstante, sí contempla reglas supletorias específicas para el trabajo a llamada (Arbeit auf Abruf), destinadas a proteger al trabajador cuando el contrato no regula adecuadamente la duración de la jornada.

En este sentido, cuando las partes no hayan pactado la duración semanal de la jornada, la ley presume que la jornada convenida corresponde a veinte horas semanales. Asimismo, si no se ha establecido la duración diaria del trabajo, el empleador deberá requerir la prestación de servicios por un mínimo de tres horas consecutivas cada vez que convoque al trabajador (§ 12.1 TzBfG).

Por otra parte, cuando el contrato establezca una jornada mínima semanal, el empleador podrá requerir hasta un 25% adicional de las horas pactadas. Si, en cambio, se hubiese pactado una jornada máxima semanal, el empleador solo podrá reducir hasta un 20 % de las horas convenidas (§ 12.2 TzBfG).

2. Australia

El régimen laboral australiano se encuentra regulado principalmente por la Ley de Trabajo Justo (*Fair Work Act*) de 2009, que contiene los Estándares Mínimos Nacionales de Empleo (*National Employment Standards*, NES), donde se regulan las relaciones laborales y fija el marco general aplicable a la mayoría de los trabajadores del país (Fair Work Act, parte 2-1 y 2-2).

Además de esta fuente legal, el sistema contempla los denominados Convenios Colectivos Modernos o Laudos Modernos (*Modern Awards*), instrumentos normativos dictados por la Comisión de Trabajo Justo (*Fair Work Commission*) que, junto con los NES, constituyen una red de protección de las condiciones de trabajo (sección 43). Estos instrumentos establecen condiciones mínimas aplicables a una determinada industria u ocupación, incluyendo materias como la jornada ordinaria, horas extraordinarias, trabajo por turnos, remuneraciones mínimas, pausas y otras condiciones laborales (Fair Work Ombudsman, s.f).

Asimismo, los empleadores y trabajadores pueden celebrar contratos individuales de trabajo (*employment contracts*), los cuales regulan las condiciones particulares de la relación laboral. Sin embargo, dichos contratos no pueden establecer condiciones menos favorables que las contempladas en los Estándares Mínimos Nacionales de Empleo ni en el *Modern Award* aplicable. Es decir, un *Modern Award* puede aplicarse conjuntamente con un contrato individual de trabajo, prevaleciendo sus

disposiciones mínimas cuando el contrato contemple condiciones inferiores (Fair Work Ombudsman, s.f.)[3].

El sistema australiano distingue en la Ley de trabajo justo, tres categorías principales de trabajadores: *full-time*, *part-time* y *casual*. Los trabajadores *full-time* son contratados para prestar servicios, por regla general, durante 38 horas ordinarias semanales (sección 20(2)). Los trabajadores *part-time* prestan servicios durante una jornada inferior a la ordinaria, pero con un patrón de trabajo razonablemente predecible, debiendo acordarse por escrito el número de horas, los días y horarios de trabajo. Por su parte, los trabajadores *casual* no tienen garantizada una jornada fija ni un compromiso anticipado de trabajo continuo e indefinido, siendo convocados según las necesidades del empleador (sección 15A). No obstante, la Fair Work Act establece un mecanismo para que, cuando la relación laboral deje de reunir las características propias del trabajo casual, el trabajador pueda solicitar el cambio a la modalidad full-time o part-time (Part 2-2, Division 4A, secciones 66AAB a 66AAD).

a. Tiempo de anticipación de los turnos y llamados

El *Fair Work Act 2009* no establece un plazo general de anticipación para comunicar los turnos de trabajo o sus modificaciones. En cambio, dispone que los *Modern Awards* deben contener procedimientos de consulta cuando el empleador proponga introducir cambios relevantes en la organización del trabajo, incluyendo modificaciones de los horarios o de los sistemas de turnos que puedan afectar a los trabajadores (sección 145A).

En consecuencia, el plazo de aviso depende del Modern Award aplicable a cada industria u ocupación.

Por ejemplo, el Laudo de Profesionales de la Salud y Servicios de Apoyo (*Health Professionals and Support Services Award*) de 2020, aplicable al sector salud, dispone que la jornada ordinaria debe organizarse mediante un turno quincenal (*fortnightly roster*), el cual debe publicarse al menos dos semanas antes del inicio del período correspondiente (cláusula 14.1.a). Asimismo, las modificaciones del turno requieren, como regla general, un aviso previo de siete días, salvo cuando deban realizarse para mantener el funcionamiento del establecimiento debido a la ausencia de otro trabajador o frente a una emergencia (cláusula 14.1.b). También establece que el trabajador que solicite un cambio de turno debe comunicarlo con siete días de anticipación, salvo enfermedad o emergencia (cláusula 14.1.c).

b. Jornada continua o discontinua

La legislación australiana no distingue expresamente entre jornada continua y jornada discontinua. Sin perjuicio de ello, el sistema permite diversas modalidades de organización del tiempo de trabajo, las cuales son desarrolladas principalmente por los *Modern Awards*.

En el caso del Laudo de Profesionales de la Salud y Servicios de Apoyo (*Health Professionals and Support Services Award*), los trabajadores pueden ser contratados como trabajadores de jornada completa (*full-time*), jornada parcial (*part-time*) o trabajadores ocasionales (*casual*) (cláusula 8.1). Los trabajadores a tiempo parcial deben acordar por escrito, antes del inicio de la relación laboral, el patrón regular de trabajo, incluyendo el número de horas semanales, los días de trabajo y los horarios de inicio y término, pudiendo dichas condiciones modificarse posteriormente mediante acuerdo escrito entre las partes (cláusula 10.2). Asimismo, para los trabajadores de jornada completa se establece una jornada

[3] Para efectos de este informe, las materias relativas a programación de turnos, modificaciones de horarios y horas extraordinarias se revisan tanto en el Fair Work Act 2009 como en la regulación contenida en los Modern Awards, debido a que estas últimas se regulan principalmente a nivel sectorial.

ordinaria promedio de 38 horas semanales, distribuibles en un período de dos o cuatro semanas, con un máximo de 10 horas ordinarias por día (cláusula 9.1).

c. Horas extraordinarias o complementarias

El *Fair Work Act* reconoce el derecho del empleador a requerir la realización de horas extraordinarias razonables, pudiendo el trabajador negarse cuando estas no sean razonables atendidas las circunstancias del caso, considerando factores como riesgos para la salud y seguridad, necesidades personales o familiares del trabajador, la naturaleza del cargo y la compensación ofrecida (sección 62).

Mientras que la determinación de cuándo corresponde su pago y la forma de remunerarlas queda entregada principalmente a los Modern Awards.

En el caso del Laudo de Profesionales de la Salud y Servicios de Apoyo (*Health Professionals and Support Services Award*), se consideran horas extraordinarias, entre otros supuestos:

- cuando un trabajador de jornada completa excede sus horas ordinarias o trabaja más de 10 horas en un turno (cláusula 25.1.a);
- cuando un trabajador a tiempo parcial excede las horas pactadas o supera las 10 horas diarias (cláusula 25.1.b);
- cuando un trabajador ocasional supera las 10 horas por turno o las 38 horas semanales (76 horas quincenales) (cláusula 25.1.c).

El mismo instrumento regula las tasas de pago aplicables y otros recargos asociados al trabajo extraordinario.

d. Presunciones legales sobre la jornada contratada

El Fair Work Act 2009 no establece una presunción general respecto del número de horas contratadas o de la existencia de una jornada completa cuando no se registran las horas efectivamente trabajadas.

No obstante, el Convenio Colectivo de la Industria Minorista (*General Retail Industry Award*) de 2020 contempla un mecanismo de revisión de las horas garantizadas para los trabajadores a tiempo parcial. Cuando las horas garantizadas pactadas son inferiores a las horas ordinarias que el trabajador ha desempeñado regularmente durante los doce meses anteriores, este puede solicitar por escrito que aquellas se incrementen para reflejar su jornada habitual. El empleador debe responder por escrito dentro de los 21 días siguientes y solo puede rechazar la solicitud por motivos razonables, los cuales deben comunicar y discutir previamente con el trabajador (cláusula 10.11)

3. España

El Estatuto de los Trabajadores contempla diversas modalidades de contratación laboral, entre las que se encuentran el contrato indefinido (artículos 15 y 16), el contrato de duración determinada (artículo 15), el contrato formativo (artículo 11) y el contrato a tiempo parcial (artículo 12), este último con reglas específicas sobre jornada y distribución del tiempo de trabajo. Asimismo, regula otras modalidades especiales, como el contrato fijo-discontinuo (artículo 16), destinado a actividades estacionales o de prestación intermitente, y el contrato de relevo (artículo 12.6 a 12.8), vinculado a la jubilación parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en que la prestación de servicios se realiza durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo

completo comparable. Puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos legalmente previstos (artículo 12.1 y 12.2).

Este contrato debe formalizarse necesariamente por escrito e indicar el número de horas ordinarias contratadas y la forma en que estas se distribuyen. Si no se cumplen estas exigencias, el contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de la prestación de servicios (artículo 12.4.a).

Con carácter general, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual. La distribución de la jornada puede establecerse mediante convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y, en ausencia de estos, el empleador puede distribuir de forma irregular hasta un 10 % de la jornada anual, respetando los períodos mínimos de descanso y las reglas de preaviso previstas en la ley (artículo 34.1 y 34.2).

a. Tiempo de anticipación de los turnos y llamados

En los contratos a tiempo parcial, cuando exista un pacto de horas complementarias, el trabajador debe conocer el día y la hora en que estas se realizarán con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio colectivo establezca un plazo inferior (artículo 12.5.d).

Por su parte, en los contratos fijos-discontinuos, el llamamiento debe efectuarse por escrito, o mediante otro medio que permita dejar constancia de la notificación, indicando las condiciones de incorporación y con una antelación adecuada. El Estatuto de los Trabajadores no fija un plazo determinado, sino que remite a los criterios establecidos en el convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa (artículo 16.3).

Asimismo, la empresa debe comunicar a la representación legal de los trabajadores, antes del inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral, según corresponda (artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores).

b. Jornada continua o discontinua

La normativa permite que el trabajo a tiempo parcial se organice mediante jornadas continuas o partidas[4]. Cuando la jornada diaria sea inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y se realice de forma partida, solo podrá efectuarse una única interrupción durante la jornada, salvo que el convenio colectivo disponga una regla distinta (artículo 12.4.b).

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores regula el contrato fijo-discontinuo como una modalidad de contrato indefinido destinada a actividades estacionales o de prestación intermitente, cuyos períodos de actividad pueden ser ciertos, determinados o indeterminados y cuyo inicio se produce mediante un sistema de llamamiento (artículo 16.1 a 16.3).

c. Horas extraordinarias o complementarias

Como regla general, los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo aquellas necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (artículo 12.4.c y 35.3 del Estatuto de los Trabajadores).

[4] Se entiende como discontinua.

No obstante, la legislación permite la realización de horas complementarias, entendidas como aquellas que se añaden a las horas ordinarias pactadas en el contrato. Estas pueden acordarse mediante un pacto escrito entre empleador y trabajador o, en determinados contratos indefinidos a tiempo parcial, ofrecerse de forma voluntaria por el empleador, sin que la negativa del trabajador constituya una conducta sancionable (artículo 12.5.a a 12.5.g).

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no puede superar el límite legal del trabajo a tiempo parcial (artículo 12.4.c). Las horas complementarias efectivamente realizadas se remuneran como horas ordinarias y deben registrarse tanto en el recibo de remuneraciones como en los documentos de cotización a la Seguridad Social (artículo 12.5.i).

d. Presunciones legales sobre la jornada contratada

La legislación española establece diversas presunciones destinadas a garantizar la correcta utilización del contrato a tiempo parcial. En primer lugar, si el contrato no se formaliza por escrito o no incorpora el número de horas ordinarias contratadas y su distribución, “el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios” (artículo 12.4.a).

Asimismo, el empleador debe llevar un registro diario de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial, totalizar mensualmente las horas realizadas y entregar al trabajador un resumen junto con su recibo de remuneraciones. Si estas obligaciones de registro no se cumplen, “el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios” (artículo 12.4.c).

4. México

La Ley Federal del Trabajo reconoce diversas modalidades de la relación laboral, entre ellas las relaciones de trabajo por obra determinada (artículo 36), por tiempo determinado (artículo 37), por tiempo indeterminado (artículo 35) y para labores discontinuas (artículo 39-F), estas últimas aplicables a actividades fijas y periódicas de carácter discontinuo, de temporada o que no requieren la prestación de servicios durante toda la semana, el mes o el año.

Asimismo, las condiciones de trabajo deben constar por escrito e indicar, entre otras materias, la duración de la jornada laboral (artículo 25.V).

La jornada de trabajo se define como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (artículo 58). Su distribución puede acordarse libremente entre ambas partes, respetando los límites establecidos por la ley (artículo 58).

Tras la reforma a La Ley Federal del Trabajo publicada en 2026[5], la duración máxima de la jornada ordinaria es de 40 horas semanales (artículo 59). La legislación distingue entre jornada diurna (artículo 60), jornada nocturna (artículo 60) y jornada mixta (artículo 60), estableciendo una duración máxima diaria de ocho horas para la jornada diurna, siete horas para la nocturna y siete horas y media para la mixta (artículo 61).

a. Tiempo de anticipación de los turnos y llamados

[5] DOF 01-05-2026.

La Ley Federal del Trabajo no establece un plazo mínimo de anticipación para comunicar turnos, cambios de jornada o llamados a prestar servicios. La organización de la jornada y su distribución quedan entregadas al acuerdo entre la persona empleadora y la trabajadora, sin que la legislación contemple reglas específicas sobre preaviso (artículo 58).

b. Jornada continua o discontinua

La legislación reconoce la posibilidad de pactar relaciones laborales para labores discontinuas cuando los servicios correspondan a actividades fijas y periódicas de carácter discontinuo, actividades de temporada o labores que no requieran la prestación de servicios durante toda la semana, el mes o el año. En estos casos, la relación laboral mantiene su carácter por tiempo indeterminado, aunque la prestación de servicios sea intermitente (artículo 39-F).

Respecto de la organización diaria del trabajo, cuando la jornada sea continua, la persona trabajadora tiene derecho a un descanso de al menos treinta minutos (artículo 63). Si durante ese período no puede abandonar el lugar de trabajo, dicho tiempo se considera parte de la jornada efectiva (artículo 64).

Asimismo, la ley reconoce expresamente que las personas trabajadoras que presten servicios discontinuos o de temporada tienen derecho a vacaciones anuales proporcionales al número de días efectivamente trabajados durante el año (artículo 77).

c. Horas extraordinarias o complementarias

La jornada puede prolongarse en casos de siniestro o riesgo inminente por el tiempo estrictamente indispensable para evitar daños a las personas o a la empresa (artículo 65).

Asimismo, la ley permite extender la jornada por circunstancias extraordinarias. En tales casos, las horas extraordinarias se remuneran con un recargo del cien por ciento sobre el salario correspondiente a las horas ordinarias y no pueden exceder de doce horas semanales, distribuidas en un máximo de cuatro horas diarias durante hasta cuatro días en la semana (artículos 66 y 67). Desde la reforma de 2026, la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria no puede superar las doce horas diarias. Cuando se exceden los límites legales de horas extraordinarias, el empleador debe remunerarlas con un recargo del doscientos por ciento sobre el salario ordinario (artículo 68).

d. Presunciones legales sobre la jornada contratada

La Ley Federal del Trabajo no contempla una presunción legal según la cual la ausencia de registro de jornada o la omisión de determinadas formalidades transforme la relación laboral en una de jornada completa.

5. Nueva Zelanda

En Nueva Zelanda, la regulación de la jornada laboral se encuentra principalmente en la Ley de relaciones laborales (*Employment Relations Act*) del año 2000, que establece las reglas sobre las horas de trabajo pactadas, los acuerdos de disponibilidad, la cancelación de turnos y el derecho de los trabajadores a solicitar modalidades de trabajo flexible. Complementariamente, la Ley de feriados (*Holidays Act*) de 2003 regula los períodos mínimos de descanso y las vacaciones.

La Ley de relaciones laborales exige que los acuerdos individuales o colectivos especifiquen las horas de trabajo convenidas, incluyendo el número de horas garantizadas, los días de trabajo, los horarios de

inicio y término, así como cualquier margen de flexibilidad en su distribución (sección 67C). Asimismo, regula los acuerdos de disponibilidad (*availability provisions*), la cancelación de turnos y reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar modificaciones de sus condiciones de trabajo mediante acuerdos de flexibilidad.

a. Tiempo de anticipación de los turnos y llamados

La legislación neozelandesa no establece un plazo mínimo general para comunicar los turnos de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador presta servicios bajo un sistema de turnos, la Ley de relaciones laborales dispone que el contrato de trabajo debe establecer un período razonable (*reasonable period*) de aviso previo para la cancelación de un turno, así como una compensación razonable (*reasonable compensation)* cuando el empleador lo cancele sin respetar dicho plazo (sección 67G.2). Si el contrato no contempla estas condiciones, o si la cancelación se comunica una vez iniciado el turno, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración que habría recibido por el turno cancelado (sección 67G.3). La ley exige que la razonabilidad del plazo de aviso se determine considerando las características de la actividad, la capacidad del empleador para prever las circunstancias que motivan la cancelación y el impacto que ésta produce sobre el trabajador (sección 67G.4).

Respecto de los llamados al trabajo (*availability provisions*)[6], la ley permite exigir disponibilidad únicamente cuando ello se haya pactado expresamente en el contrato, existan razones empresariales justificadas y el trabajador reciba una compensación razonable por permanecer disponible (sección 67D). En ausencia de estas condiciones, el trabajador puede rechazar el trabajo adicional sin sufrir consecuencias adversas (secciones 67E y 67F).

b. Jornada continua o discontinua

Las normas revisadas no distinguen expresamente entre jornadas continuas y discontinuas como categorías jurídicas.

En su lugar, la Ley de relaciones laborales exige que las horas de trabajo acordadas se consignen expresamente en el contrato individual o colectivo, indicando las horas garantizadas, los días de trabajo, los horarios de inicio y término, así como cualquier flexibilidad respecto de dichos horarios (sección 67C).

Asimismo, dicha ley reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar modalidades de trabajo flexible (sección 69AA), correspondiendo al empleador responder la solicitud dentro del plazo legal y pudiendo rechazarla únicamente por las causales previstas en la ley (sección 69AAF).

c. Horas extraordinarias o complementarias

Las normas revisadas no regulan de manera específica las horas extraordinarias o complementarias en los términos utilizados por otros ordenamientos.

En cambio, la legislación centra su regulación en las horas de trabajo garantizadas (*guaranteed hours of work*) y en las cláusulas de disponibilidad (*availability provisions*). Las horas de trabajo garantizadas deben quedar expresamente establecidas en el contrato, indicando su número, los días de trabajo, las horas de inicio y término y cualquier flexibilidad aplicable (sección 67C). Por su parte, cualquier

[6] Cláusula del contrato de trabajo mediante la cual la prestación de servicios del trabajador queda condicionada a que el empleador ponga trabajo a su disposición, obligando al trabajador a permanecer disponible para aceptar cualquier trabajo que el empleador le ofrezca (Employment Relations Act 2000, sección 67D).

obligación del trabajador de permanecer disponible para aceptar trabajo adicional requiere una cláusula de disponibilidad, la que solo es válida cuando responde a razones empresariales genuinas (sección 67D.5) y el trabajador recibe una compensación razonable por dicha disponibilidad (sección 67D.6). Si estos requisitos no se cumplen, el trabajador puede rechazar el trabajo adicional sin que ello constituya un incumplimiento contractual (sección 67E).

d. Presunciones legales sobre la jornada contratada

La legislación neozelandesa no contempla presunciones legales sobre el número de horas contratadas equivalentes a las existentes en otros ordenamientos.

En su lugar, exige que las horas garantizadas de trabajo queden expresamente establecidas en el contrato de trabajo (sección 67C), limitando el uso de cláusulas de disponibilidad únicamente a los casos en que existan razones justificadas y se otorgue una compensación adecuada (sección 67D). Además, protege al trabajador frente a la cancelación de turnos, disponiendo que, cuando el empleador no respete el período de aviso pactado o el contrato no cumpla los requisitos legales, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración correspondiente al turno cancelado (sección 67G). Asimismo, el incumplimiento de estas disposiciones puede dar lugar a un reclamo (*personal grievance*) por afectación injustificada de las condiciones de empleo (sección 103).

6. Países Bajos

En los Países Bajos, la regulación de la jornada laboral comprende normas sobre la duración y organización del tiempo de trabajo, la flexibilidad de la jornada y la protección de los trabajadores con contratos por llamada. Estas materias se regulan principalmente en la Ley sobre trabajo flexible (*Wet flexibel werken*), la Ley sobre el tiempo de trabajo (*Arbeidstijdenwet*) y el Libro 7 del Código Civil neerlandés (*Burgerlijk Wetboek*).

La Ley sobre trabajo flexible reconoce a los trabajadores con al menos 26 semanas de antigüedad el derecho a solicitar modificaciones de la duración de la jornada, del horario de trabajo y del lugar donde desempeñan sus funciones (artículo 2). A su vez, la Ley sobre el tiempo de trabajo establece las reglas generales sobre la organización de la jornada, considerando las circunstancias personales y las responsabilidades de cuidado del trabajador (artículo 4:1), mientras que el Código Civil regula las condiciones aplicables a los contratos por llamada, especialmente en materia de convocatorias, remuneración y consolidación de la jornada (artículo 7:628a).

a. Tiempo de anticipación de los turnos y llamados

La Ley sobre el tiempo de trabajo dispone que el empleador debe comunicar oportunamente los patrones de trabajo y descanso. En ausencia de una regulación distinta en un convenio colectivo, el horario debe notificarse con al menos 28 días de anticipación (artículo 4:2). Cuando la naturaleza del trabajo impida dicha planificación, el empleador debe informar con al menos 28 días de anticipación el día en que comenzará el período de descanso y comunicar los horarios específicos de trabajo con un mínimo de cuatro días de anticipación (artículo 4:2).

En el caso de los contratos por llamada (*oproepovereenkomst*), el Código Civil establece que el empleador debe comunicar el llamado al trabajo por escrito o electrónicamente con una anticipación mínima de cuatro días. Si el llamado se realiza con menor antelación, el trabajador no está obligado a aceptarlo. Asimismo, si el empleador cancela o modifica el turno dentro de ese plazo, el trabajador

conserva el derecho a percibir la remuneración correspondiente al turno originalmente convocado. Mediante convenio colectivo este plazo puede reducirse, pero nunca a menos de 24 horas (artículo 7:628a).

b. Jornada continua o discontinua

Las normas revisadas no distinguen expresamente entre jornadas continuas y discontinuas como categorías jurídicas.

No obstante, la Ley sobre trabajo flexible (*Wet flexibel werken*), permite que los trabajadores soliciten modificaciones tanto de la duración de la jornada como de la distribución de las horas de trabajo, ya sea para períodos permanentes o temporales y con diferentes modalidades de organización del tiempo de trabajo, lo que otorga flexibilidad para adaptar la prestación de servicios a las necesidades del trabajador y de la empresa (artículo 2). El empleador debe consultar previamente con el trabajador y resolver la solicitud por escrito y de forma motivada. Las solicitudes relativas a la duración de la jornada o al horario deben ser aceptadas, salvo que existan intereses empresariales o del servicio de carácter grave que lo impidan; respecto del lugar de trabajo, el empleador debe considerar la solicitud y justificar cualquier rechazo. Si no existe respuesta dentro del plazo legal, la modificación solicitada se entiende concedida (artículo 2).

Por otra parte, la Ley sobre el tiempo de trabajo (*Arbeidstijdenwet*) regula la organización de la jornada mediante límites máximos de trabajo, descansos obligatorios y pausas, sin establecer una clasificación específica entre jornadas continuas y partidas.

c. Horas extraordinarias o complementarias

Las normas revisadas no contienen una regulación específica sobre horas extraordinarias o complementarias en los términos utilizados por otros ordenamientos.

En su lugar, la Ley sobre el tiempo de trabajo (*Arbeidstijdenwet*) regula los límites máximos de la jornada laboral y períodos mínimos de descanso, disponiendo que los trabajadores adultos no pueden laborar más de 12 horas por turno, 60 horas por semana y un promedio superior a 48 horas semanales durante un período de referencia de 16 semanas (artículos 5:3 y 5:7). Asimismo, deben contar con un descanso diario mínimo de 11 horas consecutivas y un descanso semanal de al menos 36 horas continuas (artículo 5:5). Además, contempla reglas especiales para el trabajo nocturno, la disponibilidad (*consignatie*) y otras modalidades particulares de organización del tiempo de trabajo (artículos 5:7 a 5:10).

d. Presunciones legales sobre la jornada contratada

El Código Civil neerlandés contempla diversas reglas destinadas a proteger a los trabajadores con contratos por llamada.

En primer lugar, cuando se haya pactado una jornada inferior a 15 horas semanales sin fijar los horarios de trabajo o exista un contrato por llamada, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración equivalente a tres horas de trabajo, aun cuando haya prestado servicios durante un período inferior (artículo 7:628a, inciso 1).

Además, cuando un contrato por llamada ha estado vigente durante 12 meses, el empleador debe ofrecer al trabajador una jornada fija equivalente, al menos, al promedio de horas efectivamente trabajadas durante los doce meses anteriores. Si incumple esta obligación, el trabajador mantiene el

derecho a percibir remuneración calculada sobre esa jornada promedio hasta que dicha oferta sea formulada (artículo 7:628a, incisos 5 a 8)

Finalmente, cuando el empleador cancela o modifica un turno con menos de cuatro días de anticipación, el trabajador conserva el derecho a percibir la remuneración correspondiente al trabajo originalmente programado, aun cuando finalmente no preste servicios (artículo 7:628a, inciso 3).

III. Tendencias detectadas en el análisis comparado

El examen de los estándares internacionales y de la regulación vigente en Alemania, Australia, España, México, Nueva Zelanda y Países Bajos permite identificar tendencias comunes en la regulación del trabajo a tiempo parcial remunerado por horas, aunque también subsisten diferencias respecto de las técnicas empleadas para compatibilizar la flexibilidad empresarial con la protección de los trabajadores.

En primer lugar, ninguno de los ordenamientos analizados prohíbe las modalidades de trabajo por horas, a llamada o con jornadas variables. Por el contrario, la tendencia comparada consiste en admitir estas formas de organización del trabajo, pero sujetándolas a requisitos destinados a reducir la incertidumbre del trabajador respecto de su tiempo de trabajo y de sus ingresos. En esta línea se sitúan las regulaciones de Alemania (*Arbeit auf Abruf*), Nueva Zelanda (*availability provisions*) y Países Bajos (*oproepovereenkomst*), así como los estándares establecidos por la Directiva (UE) 2019/1152.

En segundo lugar, existe una convergencia en torno a la necesidad de que las condiciones esenciales de la jornada laboral consten expresamente en el contrato de trabajo. En todos los países analizados, ya sea por disposición legal o mediante instrumentos sectoriales, se exige definir previamente aspectos como el número de horas de trabajo, su distribución, los días de prestación de servicios o los márgenes de flexibilidad aplicables. Del mismo modo, tanto la OIT como la Unión Europea promueven que estas condiciones sean informadas por escrito, con el objeto de aumentar la transparencia y previsibilidad de la relación laboral.

En tercer lugar, la previsibilidad del tiempo de trabajo constituye uno de los principales ejes de las reformas más recientes. Mientras algunos ordenamientos establecen plazos mínimos de preaviso para comunicar los turnos o llamados —como ocurre en Alemania, España y los Países Bajos—, otros exigen que el contrato contemple un período razonable de aviso previo y mecanismos de compensación frente a cancelaciones, como sucede en Nueva Zelanda. La Directiva (UE) 2019/1152 recoge esta misma orientación al reconocer el derecho del trabajador a rechazar asignaciones efectuadas fuera de los períodos de referencia o sin el preaviso correspondiente.

Asimismo, se observan distintas técnicas para proteger la estabilidad de los ingresos derivados del trabajo a tiempo parcial. Algunos países recurren a presunciones legales sobre la jornada contratada cuando el contrato carece de información suficiente, como Alemania y España; otros obligan al empleador a consolidar la jornada efectivamente trabajada, como ocurre en los Países Bajos; mientras que Nueva Zelanda exige pactar expresamente horas garantizadas y limita el uso de cláusulas de disponibilidad. Australia, por su parte, incorpora mecanismos de revisión de las horas garantizadas mediante determinados *Modern Awards*.

Finalmente, otra diferencia relevante radica en el reconocimiento del derecho de los trabajadores a solicitar modalidades de trabajo más previsibles o flexibles. Este derecho se encuentra expresamente regulado en Nueva Zelanda y los Países Bajos, además de formar parte de los estándares mínimos

previstos por la Directiva (UE) 2019/1152. En los restantes ordenamientos, la posibilidad de modificar la jornada depende, en mayor medida, de reglas específicas aplicables a determinadas modalidades contractuales o de la negociación colectiva.

Así, la experiencia comparada muestra una evolución hacia modelos regulatorios que buscan compatibilizar la flexibilidad en la organización del trabajo con mayores niveles de certeza para los trabajadores. Si bien los mecanismos utilizados difieren entre los distintos países, existe una tendencia común a reforzar la transparencia contractual, la previsibilidad de la jornada, la protección frente a modificaciones unilaterales y la estabilidad de los ingresos asociados al trabajo a tiempo parcial remunerado por horas.

Cuadro 1. Principales características de la regulación del trabajo a tiempo parcial remunerado por horas en los ordenamientos analizados

Aspecto	Alemania	Australia	España	México	Nueva Zelanda	Países Bajos
Modelo regulatorio	Regula expresamente el trabajo a llamada (*Arbeit auf Abruf*) mediante normas específicas.	Regula principalmente mediante la Fair Work Act y los *Modern Awards*, que varían según el sector económico.	Regula el contrato a tiempo parcial, las horas complementarias y el contrato fijo-discontinuo.	Regula modalidades discontinuas, pero no contempla una regulación específica del trabajo por horas o a llamada.	Regula las horas garantizadas y las cláusulas de disponibilidad (*availability provisions*).	Regula especialmente los contratos por llamada (*oproepovereenkomst*) y los mecanismos de consolidación de jornada.
Preaviso para turnos o llamados	Mínimo de 4 días para convocar trabajo a llamada.	Depende del *Modern Award* aplicable (ej.: 2 semanas para publicar turnos en salud).	3 días para horas complementarias en trabajo a tiempo parcial ; llamamientos del fijo-discontinuo según convenio.	No existe plazo legal.	Debe pactarse contractualmente un período razonable para cancelar turnos; disponibilidad solo mediante acuerdo expreso.	28 días para horarios ordinarios y 4 días para contratos por llamada (24 horas por convenio colectivo).
Protección frente a cancelación de turnos	No regula expresamente cancelaciones, pero limita los llamados al marco temporal pactado.	Depende del *Award* correspondiente .	No existe regulación específica.	No existe regulación específica.	Derecho a remuneración cuando el turno se cancela sin respetar el aviso pactado.	Derecho a remuneración cuando el turno se cancela dentro de los cuatro días previos.
Horas extraordinarias o complementarias	Limita la jornada diaria y semanal; excepciones mediante convenios colectivos.	Regula horas extraordinarias razonables; el detalle depende de los *Awards*.	Prohíbe horas extraordinarias en contratos parciales, salvo excepciones; permite horas complementarias.	Regula horas extraordinarias con límites y recargos legales.	Regula trabajo adicional mediante cláusulas de disponibilidad y horas garantizadas, no mediante horas extraordinarias.	Regula límites máximos de jornada y descansos, sin categoría específica de horas complementarias.
Protección de las horas contratadas	Presume 20 horas semanales cuando no existe acuerdo y exige mínimo de 3 horas por llamado.	Algunos *Awards* permiten revisar y aumentar las horas garantizadas conforme a la jornada habitual.	Presunción de jornada completa cuando faltan requisitos formales o registro de jornada.	No contempla presunciones legales.	Exige que las horas garantizadas consten expresamente en el contrato.	Derecho a una oferta de jornada fija equivalente al promedio trabajado tras 12 meses.
Derecho a solicitar mayor estabilidad o flexibilidad	Derecho a solicitar reducción de	Existe derecho a solicitar trabajo flexible en	Existen mecanismos de adaptación de jornada para	No contempla un derecho general.	Derecho a solicitar modalidades de trabajo flexible.	Derecho a solicitar modificación de jornada, horario y lugar de trabajo.

	jornada (TzBfG).	determinados casos previstos por la Fair Work Act.	conciliación en determinados supuestos.			

Fuente: elaboración propia con modelo de IA generativa

Referencias

Fair Work Ombudsman (s.f.) About employment contracts. Disponible en: https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/employment-contracts/about-employment-contracts#difference-between-an-employment-contract-and-an-award (agosto, 2026)

Ratificación del C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312320 (agosto, 2026).

Referencias normativas

Alemania

Ley sobre el Tiempo de Trabajo (*Arbeitszeitgesetz,* ArbZG)

Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Duración Determinada (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*, TzBfG). Disponible en: https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/BJNR196610000.html (agosto, 2026)

Ley sobre el Deber de Información de las Condiciones Esenciales del Contrato de Trabajo (*Nachweisgesetz*, NachwG). Disponible en: https://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/BJNR094610995.html (agosto, 2026).

Australia

Fair Work act. (2009). Disponible en: https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text (agosto, 2026).
General Retail Industry Award 2020, MA000004. Effective: 30 Jun 2026 Updated: 8 Jul 2026. Disponible en: https://library.fairwork.gov.au/award/?krn=ma000004 (agosto, 2026).
Health Professionals and Support Services Award 2020, MA000027. Effective: 30 Jun 2026 Updated: 8 Jul 2026. Disponible en: https://library.fairwork.gov.au/award/?krn=ma000027&awardid=dac5d547-907a-f111-ab0e-00224895e430 (agosto, 2026).

España

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430 (agosto, 2026).
Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2026-3815 (agosto, 2026).

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788 (agosto, 2026).
Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3481 (agosto, 2026).

México
Ley Federal del Trabajo. Disponible en: https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/gdoc/ (agosto, 2026).

Nueva Zelanda
Employment Relations Act 2000. Disponible en: https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/24/en/latest/#DLM58317 (agosto, 2026).
Holidays Act 2003. Disponible en: https://legislation.govt.nz/act/public/2003/129/en/latest/#DLM236394 (agosto, 2026).

Países Bajos
Burgerlijk Wetboek Boek 7. Disponible en: https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2026-07-01 (agosto, 2026).
Wet flexibel werken. Disponible en: https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2025-01-01?g=2026-04-27&z=2026-04-27 (agosto, 2026).
Arbeidstijdenwet. Disponible en: https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2025-07-01/0 (agosto, 2026).

Referencias de Organizaciones Internacionales
Organización Internacional del Trabajo (1994). C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175 (agosto, 2026).
Organización Internacional del Trabajo (1994). R182 - Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R182 (agosto, 2026).

Parlamento y Consejo Europeo (2019). Directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152 (agosto, 2026).

Parlamento y Consejo Europeo (2019). Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088 (agosto, 2026).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)