

Derechos laborales en el contrato de trabajo a tiempo parcial en América Latina: garantías y exclusiones

Labor Rights in part-time Employment Contracts in Latin America: Guarantees and Exclusions

Direitos trabalhistas no contrato de trabalho de meio período na América Latina: garantias e exclusões

 Susana Elizabeth Loayza Villanueva
Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Recibido: 10/08/2025
Aceptado: 12/03/2026

Correspondencia:
susana.loayza@unmsm.edu.pe

Cómo citar:
Loayza Villanueva, S. E. (2026). Derechos laborales en el contrato de trabajo a tiempo parcial en América Latina: garantías y exclusiones. *Revista de Derecho*, (32), e4790.
<https://doi.org/10.22235/rd32.4790>

Financiamiento: Este estudio no recibió ninguna financiación externa ni apoyo financiero.

Conflicto de interés: La autora declara no tener ningún conflicto de interés.



Resumen: Este artículo analiza críticamente la regulación del trabajo a tiempo parcial en América Latina, con especial atención a los casos de Uruguay, Perú, Colombia y México. Desde un enfoque jurídico comparado y sustentado en los principios del derecho del trabajo, revisa cómo los diferentes marcos normativos reflejan tensiones entre la flexibilidad económica y la universalidad de los derechos laborales, a fin de examinar las garantías y exclusiones, y, si se afectan derechos fundamentales como vacaciones, seguridad social e indemnización por despido. El análisis comparado de la doctrina y normas correspondientes permite definir que el eje más idóneo para equilibrar la flexibilidad y la protección viene a ser el principio de proporcionalidad, pues evitaría regresiones en la tutela laboral. Se requiere armonizar legislaciones nacionales con estándares internacionales, mediante la ratificación del Convenio n.º 175 de la OIT y la eliminación de umbrales discriminatorios sobre el acceso a beneficios sociales.

Palabras clave: contrato a tiempo parcial; derechos laborales; trabajo atípico; flexibilidad laboral; América Latina.

Abstract: This article critically examines the regulation of part-time work in Latin America, with particular attention to the cases of Uruguay, Peru, Colombia, and Mexico. From a comparative legal perspective, grounded in the principles of labor law, it analyzes how different regulatory frameworks reflect tensions between economic flexibility and the universality of labor rights. It further assesses the guarantees and exclusions within these frameworks, and whether fundamental rights—such as paid leave, social security, and severance pay—are affected. The comparative analysis of relevant doctrine and legal provisions shows that the principle of proportionality constitutes the most appropriate basis for balancing flexibility and protection, as it helps prevent regressions in labor protection. There is a need to harmonize national legislation with international standards through the ratification of ILO Convention No. 175 and the elimination of discriminatory thresholds restricting access to social benefits.

Keywords: part-time employment contract; labor rights; atypical work; labor flexibility; Latin America.

Resumo: Este artigo analisa criticamente a regulamentação do trabalho de meio período na América Latina, com especial atenção aos casos do Uruguai, Peru, Colômbia e México. A partir de uma abordagem jurídica comparada e sustentada nos princípios do direito do trabalho, examina como diferentes marcos normativos refletem tensões entre a flexibilidade econômica e a universalidade dos direitos trabalhistas, a fim de avaliar as garantias e exclusões e se são afetados direitos fundamentais como férias, previdência social e indenização por fim de contrato. A análise comparada da doutrina e das normas correspondentes permite definir que o eixo mais adequado para equilibrar flexibilidade e proteção é o princípio da proporcionalidade, pois evitaria retrocessos na tutela trabalhista. É necessário harmonizar as legislações nacionais com padrões internacionais, por meio da ratificação da Convenção n.º 175 da OIT e da eliminação de limiares discriminatórios quanto ao acesso a benefícios sociais.

Palavras-chave: contrato de meio período; direitos trabalhistas; trabalho atípico; flexibilidade trabalhista; América Latina.

Introducción

La relevancia adquirida por el contrato de trabajo a tiempo parcial en América Latina, siendo considerada como una modalidad laboral que combina flexibilidad y adaptabilidad económica, plantea importantes retos en cuanto a protección social y derechos laborales. Al constituirse como una modalidad laboral caracterizada por una jornada reducida respecto de la jornada ordinaria prevista por la legislación nacional, no contiene únicamente una diferencia cuantitativa en horas trabajadas, sino que aporta todo un esquema contractual que introduce nuevas tensiones entre flexibilidad, seguridad laboral y universalidad de derechos.

Precisamente, aquella tensión entre flexibilidad contractual y universalidad de derechos genera modelos distintos en la región, que oscilan entre enfoques garantistas, formales o restrictivos. Según cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) durante el año 2023, Perú se caracterizó por ser el país donde se trabaja más cantidad de tiempo, con un total de 2252 horas anuales, seguido por México con 2207, Costa Rica con 2171, Chile con 1953, y demás países que ocupan menos cantidad de horas (OECD, 2023). En este cómputo se consideran todos los tipos de jornadas (tiempo completo, parcial, anual, horas extras, remuneradas o no, y las que se destinan a la realización de trabajos adicionales) (Aguirre, 2025, párrs. 3 y 5). Asimismo, cifras de la OCDE indican la frecuencia de empleo a tiempo parcial en el 2024, para países como Colombia con un 11.9 %, y México con 17 % (OCDE, 2025).

El crecimiento del trabajo a tiempo parcial como instrumento de flexibilidad laboral se ha incrementado con mayor frecuencia durante las últimas décadas, destacando su desarrollo a nivel global. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número de trabajadores bajo esta modalidad, para el año 2024 en Uruguay es de 40.6 %, en Perú de 39.8 %, en México de 26.4 %, y, en Colombia de 22.2 %, mientras que representa una cuarta parte de la población activa en los países desarrollados. Esta expansión es visible en sectores como servicios, comercio y plataformas digitales (OIT, 2025).

El análisis comparativo realizado se concentra en el acceso a derechos laborales fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en Uruguay, Perú, Colombia y México con el objetivo de identificar cómo sus marcos normativos vigentes garantizan o restringen el efectivo disfrute de sus derechos, como vacaciones, seguridad social e indemnización por despido. El estudio se sustenta en principios jurídicos fundamentales como igualdad y no

discriminación, universalidad de la seguridad social y primacía de la realidad, buscando responder si la lógica de la flexibilidad laboral puede o no justificar exclusiones normativas que contradicen la protección del trabajador.

Asimismo, se registran diversos modelos en América Latina: desde el garantista y proporcional de Uruguay, pasando por el formalmente protector con limitaciones prácticas de Colombia, hasta los esquemas restrictivos o ambiguos de Perú y México. Esta diversidad evidencia que, sin mecanismos efectivos de regulación y fiscalización, la flexibilidad puede convertirse en un instrumento de precarización estructural, en lugar de inclusión laboral. El presente análisis procura aportar evidencia doctrinal y comparativa útil para debates legislativos y académicos sobre la conciliación de flexibilidad contractual y universalidad de derechos laborales en la región.

Marco conceptual y normativo

El Convenio n.º 175 de la OIT define al contrato de trabajo a tiempo parcial como aquel en el cual el trabajador realiza una actividad regular y voluntaria cuya duración normal es significativamente inferior a la de un empleado comparable a jornada completa. Este estándar subraya dos elementos centrales: comparabilidad, relativo a la jornada ordinaria vigente en el ordenamiento; y, equiparación proporcional, pues los derechos del trabajador se deben reconocer sin discriminación, y de acuerdo con la proporción del tiempo efectivamente trabajado (OIT, 1994, art. 1). Esta conceptualización se basa en tres criterios: voluntariedad, regularidad y reducción de la jornada (Valenzuela, 2021, párr. 29).

Según dicho convenio a los trabajadores *part-time* debe de otorgárseles protección equivalente a la de los de jornada completa en situación comparable, incluyendo derechos como vacaciones, licencia por enfermedad, maternidad y terminación laboral, aunque de forma proporcional a su jornada, siempre que no se establezcan límites mínimos que excluyan indebidamente a trabajadores vulnerables (OIT, 1994, arts. 4-7). Adicionalmente, el Estado miembro está facultado para revisar y reducir esas exclusiones si afectan a una proporción significativa de trabajadores (OIT, 1994, art. 8).

En base a criterios de diversidad normativa, institucional y socioeconómica, se ha considerado seleccionar cuatro países de América Latina: Uruguay, Perú, Colombia y México. Son claros representantes de modelos diferenciados de regulación del trabajo a tiempo parcial. Ello permite un examen comparativo de las estrategias legislativas aplicadas frente a principios de igualdad y universalidad de derechos. El enfoque funcional adoptado se centra en determinar la efectividad del acceso a derechos laborales básicos (vacaciones, seguridad social e indemnización por despido), por sobre la estructura formal de las normas.

Si bien Uruguay no cuenta con regulación específica referida al contrato a tiempo parcial, representa un modelo con fuerte tradición protectora, pues asume la proporcionalidad en derechos y la cobertura plena de seguridad social, sin restricciones por ingresos o duración mínima. Respecto del caso peruano, no ha ratificado el Convenio n.º 175 de la OIT (1994) y su legislación delimita expresamente el acceso a derechos como la compensación por tiempo de servicios (CTS) o despido según la jornada (menor a cuatro horas diarias o menor a 24 horas semanales) (Echegaray Escalante, 2021).

Colombia presenta la imposibilidad de efectuar cotizaciones previsionales cuando el salario sea menor al mínimo legal, considerado como una restricción eminentemente práctica. Si bien en México se permiten los contratos de jornada reducida, se enfrenta a una informalidad estructural con el desarrollo de un insuficiente marco legal específico.

Este análisis doctrinal, en el marco del derecho comparado, propone una protección proporcional y equitativa frente a las limitaciones legales e informales que, en la práctica latinoamericana, restringen el acceso efectivo a derechos fundamentales. La evidencia doctrinal —como el caso colombiano analizado por Cortina Candanoza et al. (2023)— así como datos institucionales coinciden en identificar como principal obstáculo la imposibilidad práctica de cumplir con requisitos contributivos mínimos, más que la ausencia de regulación. Ello produce una exclusión previsional de facto. Esta situación pone de manifiesto la persistente brecha entre la norma y su aplicación efectiva, lo cual configura un desafío que remite principalmente al ámbito de las políticas públicas más que al de la técnica legislativa.

Principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad y no discriminación se encuentra reconocido en ordenamientos nacionales e instrumentos internacionales. Precisamente, el Convenio n.º 111 de la OIT, en su art. 2, prohíbe cualquier distinción o exclusión que afecte la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, y, aplicado al trabajo a tiempo parcial, impone la obligación de otorgar iguales derechos a los trabajadores en situación comparable, independientemente de la jornada, salvo que exista objetiva y razonable justificación (OIT, 1958).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en el caso *Lagos del Campo vs. Perú*, ha sostenido respecto al principio de igualdad que este exige que no exista trato desigual ante circunstancias relevantes que son equivalentes, debiendo estar justificada toda distinción a razón de un fin legítimo y proporcional (Corte IDH, 2018). Una disposición fundamental de la Directiva 97/81/CE del Consejo de la Unión Europea es la prohibición de discriminar a los trabajadores a tiempo parcial, inspirada en el Convenio n.º 175 de la OIT, con el propósito de mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial y facilitar su ejercicio de forma voluntaria (OIT, 2015, p. 54).

Principio de universalidad

La seguridad social, como derecho fundamental, se encuentra reconocida en el art. 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el Convenio n.º 102 de la OIT. Este derecho plantea la exigencia de que todos los trabajadores, incluidos los de tiempo parcial, gocen de las prestaciones de salud y pensión, a ser protegidos en caso de maternidad, accidentes o desempleo, sin discriminación alguna por nivel de ingreso o tipo de contrato (Naciones Unidas, 1966; OIT, 1952).

Cuando las legislaciones nacionales excluyen del sistema previsional a quienes perciben menos del salario mínimo, como sucede en Colombia, se vulnera este principio y se profundiza la desigualdad estructural.

Principio de primacía de la realidad

El principio de primacía de la realidad ha sido reconocido en varios ordenamientos jurídicos latinoamericanos: de manera explícita, como es el caso del art. 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, e implícitamente, en otros países. Este principio establece que en caso de contradicción entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado formalmente en los documentos, ha de prevalecer la realidad de la relación laboral. Según Morea, ello contribuye a “resaltar la dimensión fáctica del derecho por encima de cualquier otra [...]. Su razón de ser es inseparable de la vindicación de la realidad, [...] trae aparejado [...] la misión de desenmascarar las apariencias o máscaras que pretendan camuflar los hechos” (Morea, 2014, párr. 1).

Plá Rodríguez ha sostenido que “la existencia de una relación de trabajo depende [...] no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado” (1978, p. 244). En el contexto del contrato a tiempo parcial, este principio cobra relevancia al generarse la desnaturalización del contrato a virtud de que el empleador formaliza una jornada reducida, pero exige la realización de trabajo adicional sin compensación ni reconocimiento de derechos, lo cual debe dar lugar a la aplicación del régimen general.

Principio de progresividad y no regresividad

El principio de progresividad al que están sometidos los derechos laborales implica la obligación de los Estados a avanzar hacia una mayor protección. Cualquier medida regresiva, como la exclusión legal de beneficios sociales por trabajar menos de cierto número de horas, debe estar debidamente justificada, no pudiendo vulnerar el núcleo esencial de los derechos (Comité DESC, 2006). En ese orden de ideas, limitar el acceso a la compensación por tiempo de servicios (CTS) o a las pensiones, sustentado en el tipo de contrato atípico, puede interpretarse como una regresión incompatible con el derecho internacional de los derechos humanos laborales.

Análisis en el derecho comparado

En las últimas décadas del siglo XX, dada la crisis económica y los procesos de globalización, en América Latina se intensificó el debate sobre la necesidad de flexibilizar la regulación laboral, sobre todo en contratación, jornada y modalidades atípicas de empleo. Precisamente, Ermida Uriarte (1992) ha analizado críticamente estas tendencias, señalándolas como una “desregulación salvaje”, traducida en una reducción unilateral de derechos y protecciones, que se sustentaban en la creación de empleo o competitividad. Se ha generado una tensión estructural entre la necesidad de adaptabilidad económica y la preservación de un piso mínimo de derechos sociales y laborales. Ello permite comprender por qué muchos ordenamientos han incorporado figuras como el trabajo a tiempo parcial o el contrato temporal y, por qué su regulación (o falta de ella) tiene consecuencias profundas en materia de derechos y protección social.

Uruguay

Uno de los modelos más sólidos en América Latina, respecto a la protección de los trabajadores a tiempo parcial, es el régimen jurídico uruguayo, que aun cuando no cuenta con una ley específica sobre la materia, su firmeza se manifiesta por su interpretación extensiva y garantista del principio de igualdad, previsto en el art. 8 de la Constitución (1967) y la aplicación del principio de primacía de la realidad (Morea, 2014; Plá Rodríguez, 1978), los que orientan la práctica judicial y administrativa. Doctrinariamente, el tiempo de trabajo es concebido como una variable cuantitativa del contrato, empero no podría ser considerado como criterio de exclusión o diferenciación frente al acceso a los derechos fundamentales.

La legislación laboral uruguaya establece una jornada máxima de ocho horas diarias y entre 44 y 48 semanales según la actividad (comercio o industria) (Ley n.º 5350, 1915; Decreto Reglamentario 29 de octubre, 1957, art. 35; Decreto Ley 14320, 1974, art. 1). Aunque los contratos laborales normalmente suelen ser verbales, dado que resulta suficiente el registro del trabajador en la Planilla de Contralor de Trabajo, actualmente varias empresas han optado por realizar contratos escritos, por lo que se recomienda su formalización para efectos probatorios y de transparencia, incluso en modalidades atípicas como la jornada reducida. De caducar un contrato (determinada o de prueba), y si el trabajador continúa laborando, se considera automáticamente una relación laboral indefinida.

Las condiciones laborales, como salario, descanso, seguridad social y vacaciones, se encuentran garantizadas por el Decreto Ley n.º 14320 (1974) y el Decreto Reglamentario de 1957 a fin de que se apliquen proporcionalmente al tiempo trabajado, sin instaurar umbral mínimo alguno que restrinja derechos. Ello refleja una recepción práctica del principio de proporcionalidad en la protección laboral, de acuerdo a los estándares previstos en el Convenio n.º 175 de la OIT (1994) que, sin embargo, no ha sido formalmente ratificado por Uruguay. En todo caso, el modelo uruguayo se mantiene en la misma línea de la tendencia progresiva del derecho internacional del trabajo, promoviendo que la equiparación sustantiva de derechos del trabajador se dé en función de su contribución real, y no según la duración nominal de su jornada (Comité DESC, 2006; OIT, 1994).

La jurisprudencia y la doctrina uruguayas coinciden en que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a las prestaciones laborales —vacaciones, aguinaldo, licencias y salario vacacional— en forma proporcional a la jornada efectivamente trabajada, sin que el tipo de contrato implique una exclusión legal o una limitación secundaria de tales derechos. Incluso cuando el trabajador trabaja menos horas en promedio, sigue generando el mismo número de días de licencia anual que uno a tiempo completo si cumple regularmente una jornada parcial anualizada (Ley n.º 12590, 1958). Asimismo, en cuanto al sistema de seguridad social, la afiliación y cotización se calculan sobre la remuneración proporcional, no requiriendo ingreso mínimo para acceder a cobertura sanitaria y pensión; por lo que no se excluye a los trabajadores *part-time* por bajos ingresos.

El modelo uruguayo encarna un enfoque de proporcionalidad garantista, en la medida en que flexibiliza la jornada laboral sin sacrificar los niveles de protección jurídica. Si bien continúa el debate sobre una eventual reducción de la jornada laboral general sin

disminución salarial, el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), como central sindical única del país, ha propuesto establecer una jornada ordinaria de 40 horas semanales como nuevo estándar. En este marco, no se advierte la existencia de discriminación jurídica hacia el trabajo a tiempo parcial, cuyos derechos se reconocen bajo el principio de proporcionalidad. Asimismo, la regulación del teletrabajo parcial también incorpora medidas de desconexión digital y registro de horarios para asegurar respeto a los derechos laborales (Ley n.º 19978, 2021).

Con esto, Uruguay demuestra que la efectividad de los derechos laborales depende del modo en que los principios laborales estructurantes —igualdad, progresividad, no discriminación y universalidad— son operativizados en la práctica institucional, mas no exclusivamente de la existencia de una ley específica. Esta coherencia interna fortalece el concepto de unidad del estatuto laboral, sin caer en la segmentación normativa, muy característica en otros países, como ocurre en Perú y México. Uruguay no supedita el acceso a beneficios como vacaciones o seguridad social a umbrales de jornada, sino que consolida un marco de flexibilidad con justicia social, reconociendo el carácter indivisible y progresivo de los derechos laborales.

En consecuencia, del análisis comparativo puede desprenderse que Uruguay se constituye en un referente garantista regional, al materializar los postulados de la OIT sobre trabajo decente y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966). Su modelo evidencia que la proporcionalidad bien aplicada es compatible con la adaptabilidad económica y universalidad de derechos, sin implicar precariedad. Uruguay ofrece un prototipo de equilibrio entre flexibilidad y protección, que se basa en la primacía de los principios sobre el contrato.

Perú

El contrato de trabajo a tiempo parcial se encuentra regulado en Perú en el art. 37 del Decreto Legislativo n.º 728, en los arts. 11 y 13 del D.S. n.º 001-96-TR (Reglamento), y en el art. 4 del D.L. n.º 003-97-TR (TUO). Si bien, no se establece explícitamente un concepto para este tipo de contrato, la redacción de las normas permite inferir que se trata de un contrato cuya jornada laboral se da en razón del promedio de horas laboradas, que debe ser menor a cuatro horas diarias o menor a 24 horas semanales, con base a un promedio semanal (Decreto Legislativo 728, 1991; Decreto Supremo 001-96-TR, 1996; TUO D. Leg. 728, 1997).

El Reglamento del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, en su art. 11, prescribe que el trabajador a tiempo parcial solo percibirá los beneficios laborales, a los que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro horas diarias de labor. La norma exige su formalización por escrito y registro ante la autoridad laboral (Autoridad Administrativa de Trabajo-Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) dentro de los 15 días posteriores a la firma. Su aplicación no tiene límites; empero sí conlleva restricciones legales en cuanto al acceso de derechos fundamentales, tales como:

- La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un derecho regulado por el Decreto Legislativo 650, el D.S. 001-97-TR (TUO) y D.S. 004-97-TR (Reglamento), pero de su aplicación se excluye de su goce al trabajador a

tiempo parcial por laborar menos de las cuatro horas diarias, establecidas en el art. 4 como requisito para tal fin.

- El derecho a gozar vacaciones remuneradas, de acuerdo a lo previsto en el art. 12 del Decreto Legislativo n.º 713, es aplicable solo a los trabajadores con jornada mínima de cuatro horas diarias y, aunque el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que los *part-time* tienen derecho a seis días de vacaciones como mínimo tras 210 o 260 días trabajados, según jornada semanal, lo cierto es que en la práctica administrativa se excluye a quienes no alcanzan ese mínimo legal.

A manera de crítica, es posible señalar que uno de los enfoques más restrictivos de la región respecto al trabajo a tiempo parcial es el régimen laboral peruano. Ni el Decreto Legislativo n.º 728, ni su Reglamento (D.S. n.º 001-96-TR), ni el TUO (D.L. n.º 003-97-TR) lo definen expresamente, lo que en la práctica destaca por condicionar a los trabajadores a mantener su jornada laboral dentro del umbral fijo de cuatro horas diarias o veinticuatro horas semanales para acceder al goce de sus derechos laborales fundamentales. De no cumplirse, ha de manifestarse la restricción legal que los excluye de la compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones remuneradas e indemnización por despido arbitrario. Ello evidencia un enfoque legal que privilegia la formalidad contractual por sobre la protección sustantiva del trabajador.

Esta limitación resulta problemática a la luz de los principios del derecho del trabajo, puesto que dicha exclusión, a razón de la duración de su jornada, contraviene el principio de igualdad y no discriminación, consagrado en el Convenio n.º 111 de la OIT (1958), al tratarse de una distinción sin justificación ni objetiva, ni proporcional. Ello vulnera el principio de universalidad de la seguridad social, que ampara el art. 9 del PIDESC (Naciones Unidas, 1966) y el Convenio n.º 102 de la OIT (1952), que reconocen la obligación estatal de garantizar su cobertura integral para todos los trabajadores, sin distinción por ingreso o tipo de contrato.

Esta situación ilustra claramente la tensión existente entre flexibilidad y protección, dado que la norma al intentar facilitarla ha terminado institucionalizando una precarización legalizada. Tal es así que el ente supervisor, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), ha reconocido que la exclusión de vacaciones para jornadas menores a cuatro horas contradice el ratificado Convenio n.º 102 de la OIT, que procura garantizar el descanso anual proporcional a todo trabajador.

Así también lo establece el art. 25 de la Constitución Política del Perú de 1993, cuando prevé que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual remunerado, indicando que tanto su disfrute como su compensación se regulan por ley. Echegaray Escalante (2021) y Pasco Cosmópolis (2016), respecto a la diferenciación del trato en las relaciones con respecto a estos trabajadores a tiempo parcial, consideran que se vulneran los principios de progresividad y no regresividad (Comité DESC, 2006), siendo visible un injustificado retroceso respecto a la necesaria tutela de derechos adquiridos.

En relación con la indemnización por despido arbitrario, si bien la protección del trabajador frente a esta situación se encuentra reconocida en el art. 27 de la Constitución de 1993, para los trabajadores a tiempo parcial dicha garantía se ve limitada por lo dispuesto en los artículos 22, 34 y 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo

n.º 728. Estas disposiciones no aseguran el acceso a la indemnización para quienes laboran bajo esta modalidad, por lo que, en la práctica, las normas del régimen general relativas al despido injustificado no les resultan aplicables. En particular, el art. 22 de dicho cuerpo normativo establece que la protección frente al despido arbitrario solo se reconoce al trabajador que presta servicios durante cuatro o más horas diarias para un mismo empleador.

La doctrina critica que la legislación vigente considere al contrato de trabajo a tiempo parcial en una condición inferior de protección, pues vulnera los principios de igualdad, universalidad de la seguridad social y progresividad de derechos laborales, entre otros. “El único beneficio que sí les alcanza en forma plena es el de gratificaciones o aguinaldo, que es equivalente a un sueldo pagadero en fiestas patrias y Navidad” (Pasco Cosmópolis, 2016). Existe un significativo impacto social que se traduce en población femenina joven en condiciones de estudiante, que se ven afectadas y para quienes el trabajo a tiempo parcial constituye la única vía de inserción laboral. Esta exclusión normativa las ubica fuera del sistema de protección social, con desigualdades estructurales de género y edad.

El modelo peruano se sitúa en el extremo opuesto al “garantismo proporcional” de Uruguay, que reconoce todos los derechos en proporción a la jornada, sin limitaciones ni exclusiones. Esta ausencia de proporcionalidad y la existencia de umbrales rígidos vigentes en la regulación laboral peruana debilitan la coherencia del sistema y contradicen la tendencia internacional que procura el camino hacia la equiparación sustantiva entre trabajadores de tiempo completo y parcial.

Se recomienda, entonces, la ratificación del Convenio n.º 175 de la OIT, pues ello permitiría armonizar la legislación peruana con los estándares internacionales de protección para eliminar barreras normativas, de modo que la jornada parcial no se considere como una ciudadanía laboral disminuida. Es esencial adoptar una regulación que se sustente en base a la proporcionalidad de derechos a fin de que se puedan cumplir los compromisos internacionales y se avance hacia un modelo de empleo digno y equitativo.

Colombia

El marco del régimen jurídico colombiano respecto del trabajo a tiempo parcial es formalmente garantista. Tal es así que el Código Sustantivo del Trabajo (1951) reconoce expresamente la aplicación de los derechos laborales a todos los trabajadores subordinados, sin distinción por la duración de su jornada, en concordancia con el principio de igualdad y no discriminación, previsto en el art. 53 de la Constitución Política de 1991. En razón de ello, estos trabajadores tienen derecho a vacaciones, cesantías, primas e indemnización en proporción al tiempo trabajado. Con ellos se aplica el principio de proporcionalidad identificado por la doctrina, en tanto expresión concreta de la justicia en materia laboral (Morea, 2014; Plá Rodríguez, 1978).

En la práctica esta protección normativa excluye e imposibilita el acceso al sistema de seguridad social a los trabajadores cuyos ingresos no alcancen el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, a razón de que, según la legislación previsional (Ley n.º 100 de 1993 y normas reglamentarias), la cotización obligatoria será recaudada una vez alcanzado

el umbral, lo cual excluye de facto a gran cantidad de trabajadores que poseen jornadas parciales o contratos de trabajo discontinuos.

Ello genera una forma de discriminación indirecta —prohibida por el Convenio n.º 111 de la OIT (1958)— al establecer una condición aparentemente neutral, como el nivel de ingresos, cuyos efectos resultan desproporcionadamente negativos para colectivos vulnerables, entre ellos mujeres, jóvenes y trabajadores informales. Para Cortina Candanoza et al. (2023), se trata de una violación al principio de primacía de la realidad, cuando se evidencia una divergencia entre el reconocimiento formal de derechos y su efectividad práctica, al supeditar la protección jurídica a un requisito económico que desconoce la naturaleza subordinada y dependiente de la relación laboral.

Estructuralmente, emerge una paradoja entre el garantismo formal y la ineficacia material: el sistema jurídico reconoce derechos e impone condiciones que, en la práctica, los hacen inaccesibles para quienes más los necesitan. Este fenómeno debilita la función tuitiva del derecho del trabajo, al generar una exclusión “encubierta” bajo la apariencia de legalidad. Tal contradicción vulnera doctrinariamente los principios de progresividad y universalidad consagrados por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Observación General n.º 19, Comité DESC, 2006) y por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Lagos del Campo vs. Perú* (2018), los cuales enfatizan la obligación estatal de garantizar una protección laboral que sea realmente efectiva y no meramente declarativa.

Colombia, frente a otros modelos regionales, ocupa una posición intermedia entre el enfoque proporcional garantista de Uruguay y la rigidez excluyente de Perú. Si bien su legislación reconoce la proporcionalidad, la falta de mecanismos de inclusión contributiva limita la realización plena del derecho a la seguridad social, debido a la ausencia de políticas de incentivos o subsidios que permitan cotizar fracciones del salario mínimo.

Por ello, la política pública debería orientarse a reformar el sistema de aportes para incorporar esquemas flexibles que permitan la contribución proporcional al ingreso del trabajador, conforme a lo previsto en el Convenio n.º 175 de la OIT (1994). Esto garantizaría el principio de universalidad de la protección social, consolidando estándares internacionales de trabajo decente en el modelo colombiano, tal como promueve la OIT.

En resumen, aunque Colombia cuenta con un marco jurídico avanzado, su eficacia dependerá de la capacidad para transformar el garantismo formal en justicia social efectiva, lo que permitiría superar la actual brecha entre la norma y la realidad laboral. En el ámbito jurisprudencial, destacan las Sentencias C-276 y C-277 de agosto de 2021, que buscan proteger a los trabajadores a tiempo parcial (Cortina Candanoza et al., 2023).

México

México se caracteriza por una notoria ambigüedad regulatoria respecto al trabajo a tiempo parcial. El ordenamiento jurídico mexicano, a diferencia de otros países de la región, no cuenta con una regulación específica que lo defina ni establezca criterios claros de proporcionalidad en la asignación de sus derechos. Si bien la Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970) regula esta jornada laboral como reducida, empero de manera general en los arts. 58 a 68 no considera disposiciones que procuren la protección de los trabajadores de la jornada especial, como lo es el tiempo parcial. Esta omisión genera un vacío jurídico,

llenado en la práctica con interpretaciones contractuales y criterios administrativos desiguales, que resultan contrarios al espíritu protector del derecho del trabajo en muchos casos.

Cabe resaltar que, en México, el acceso a derechos para los trabajadores a tiempo parcial, si bien no se encuentra formalmente excluido del disfrute de beneficios laborales, depende de la formalización contractual y del cumplimiento del empleador. Esta dependencia normativa, en un contexto de informalidad laboral que supera el 55 % según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024), genera una zona gris de desprotección. La ausencia de regulación específica facilita, además, que los contratos de jornada reducida se utilicen para evadir obligaciones laborales y de seguridad social. Esta situación se observa con mayor intensidad en los sectores de servicios y comercio, así como en el trabajo mediado por plataformas digitales.

Lo anterior constituye una violación al principio de primacía de la realidad, desde la óptica de los principios del derecho del trabajo (Morea, 2014), pues el propio marco jurídico estaría ignorando la verdadera naturaleza subordinada del vínculo laboral al priorizar una forma contractual que contiene falta de claridad normativa y que vulnera, por ende, el principio de certeza jurídica, lo que genera inseguridad tanto para la parte empleadora como para la trabajadora. Esta ambigüedad del sistema mexicano, en términos sustantivos, produce desigualdad material, lo cual contradice los principios de igualdad y universalidad de los derechos laborales, previstos en los Convenios n.º 100 (1951) y 111 de la OIT y en el art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917).

A diferencia del modelo garantista uruguayo o del formalismo restrictivo peruano, la experiencia mexicana evidencia un esquema de omisión normativa, en el que la flexibilidad empresarial se traduce en precarización estructural. La ausencia de claridad en las reglas permite que esta flexibilidad se utilice como mecanismo de reducción de costos laborales, sin que existan controles estatales efectivos. En este contexto, se vulnera el principio de progresividad de los derechos laborales, reconocido tanto por el PIDESC (Naciones Unidas, 1966) como por el Protocolo de San Salvador (1988), dado que el Estado mexicano no adopta medidas legislativas que aseguren el acceso proporcional a derechos fundamentales, como las vacaciones, la seguridad social o la indemnización por despido.

Pasco Cosmópolis (2016) y la doctrina mexicana han señalado que su indefinición legal erosiona el carácter universal del estatuto laboral. El hecho de asociar la jornada reducida con una categoría “inferior” de trabajadores contradice la concepción de trabajo decente promovida por la OIT, que exige garantizar condiciones laborales dignas, estables y no discriminatorias, sin que la duración de la jornada afecte su aplicación, ya que este estándar resulta aplicable a todo trabajador subordinado.

En este contexto, México constituye, a nivel comparativo, el caso más problemático de la región, dado que su flexibilidad laboral no regulada genera elevados niveles de informalidad y desigualdad en relación con los modelos legalmente más restrictivos. Además, carece de una estructura institucional capaz de garantizar una supervisión, registro y fiscalización efectivas de este tipo de contratación. Ello exige la adopción de una reforma legislativa integral que incorpore en la LFT una definición precisa del trabajo a tiempo parcial, que garantice la aplicación plena del principio de proporcionalidad en la

asignación de derechos y su sujeción obligatoria a la seguridad social. De igual manera, la ratificación del Convenio n.º 175 de la OIT constituye un requisito esencial para asegurar la equiparación sustantiva y corregir la disociación existente entre flexibilidad económica y protección jurídica. Solo a través de esta armonización será posible transformar la flexibilidad laboral, actualmente fuente de desigualdad estructural, en un instrumento efectivo de inclusión y protección para los trabajadores.

Flexibilidad o universalidad de derechos

La adopción del contrato de trabajo a tiempo parcial, como una de las modalidades laborales no tradicionales, ha reconfigurado tensiones estructurales del derecho del trabajo contemporáneo. En América Latina se plantea ante esta situación, que no es de data reciente, el desafío de armonizar la flexibilidad contractual con la garantía universal de derechos laborales, aun afrontando un contexto marcado por informalidad, segmentación de empleo y necesidad de adaptabilidad económica. Ello suele justificarse en función de su capacidad para dinamizar el mercado de trabajo al facilitar la inserción de jóvenes, mujeres y estudiantes, con una mayor adaptabilidad de las empresas (OIT & Oficina de Actividades para los Empleadores, 2023).

Perú y México destacan como los países que han adoptado este enfoque, otorgando amplio margen a las empresas para contratar bajo jornadas reducidas. Empero, si dicha flexibilidad no tiene salvaguardas efectivas, se podría convertir en un mecanismo de precarización estructural.

Perú, por ejemplo, tiene una regulación vigente desde hace años que niega el acceso a beneficios fundamentales como la CTS, vacaciones y la indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que laboran menos de cuatro horas diarias. Esta exclusión se encuentra basada en el tiempo de trabajo y, sin embargo, contradice los principios de las Convenciones n.º 100 y 111 de la OIT, que proscriben toda forma de discriminación indirecta en el empleo.

Todo trabajador, independientemente de la duración de su jornada, debe acceder a un piso mínimo de protección social y jurídica. Al respecto, Uruguay y Colombia son los países que cuentan con marcos jurídicos contruidos en base a diferentes mecanismos en los que los trabajadores a tiempo parcial gozan de derechos como vacaciones, seguridad social y estabilidad relativa, en proporción al tiempo trabajado. Esta proporcionalidad garantista evita la exclusión, sin sacrificar flexibilidad. Así, en Uruguay, un trabajador a tiempo parcial que cumpla regularmente con su jornada anualizada, tiene derecho a gozar de los mismos días de licencia que un trabajador con jornada completa. Colombia destaca por poseer un reconocimiento y protección formal en el Código Sustantivo del Trabajo, aun cuando existen desafíos prácticos a cumplir en la cotización mínima obligatoria.

Un enfoque excluyente o ambiguo refuerza la segmentación del mercado laboral, como ocurre en Perú y México, donde los trabajadores a tiempo parcial se encuentran inmersos en una espiral de desprotección, informalidad o autoexplotación. Esta situación no solo reproduce desigualdades estructurales, sino que erosiona el principio de unidad del estatuto laboral, quebrando la idea de que todo trabajador subordinado debe estar cubierto por un mismo régimen jurídico básico. La informalidad generalizada impide la efectiva aplicación de derechos, aun cuando estén formalmente reconocidos, lo que

evidencia que la universalidad no se limita a la norma positiva, sino que depende principalmente de su garantía práctica, la cual requiere la existencia de sistemas de fiscalización eficaces, incentivos para la formalización y políticas públicas integrales.

El Convenio n.º 175 de la OIT (1994) establece que los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, sin discriminación alguna. La aplicación del principio de progresividad de los derechos sociales, consagrado en el PIDESC (Naciones Unidas, 1966) y en el Protocolo de San Salvador (1988), exige avanzar hacia la equiparación sustantiva de los regímenes laborales y superar lógicas excluyentes basadas en el tipo o la duración del contrato.

Por su parte, el Convenio n.º 47 de la OIT (1935), sobre la jornada de cuarenta horas, y la Recomendación n.º 116 (1962), relativa a la reducción progresiva de la jornada laboral, instan a los Estados a adoptar medidas adaptadas a sus circunstancias nacionales para reducir gradualmente la jornada a 40 horas semanales. En este marco, se observan avances en la regulación de la organización del tiempo de trabajo, incluyendo la limitación de jornadas extraordinarias, el establecimiento de descansos mínimos, vacaciones, regulación del trabajo nocturno y dominical, y disposiciones específicas sobre el trabajo a tiempo parcial, entre otras (Gontero & Ravest, 2024).

Conclusiones

Se han identificado cuatro modelos diferentes en el contexto latinoamericano a propósito de la regulación del trabajo a tiempo parcial: el modelo garantista y proporcional en Uruguay, el modelo restrictivo en Perú, el modelo formalmente protector de Colombia (aunque mantiene limitaciones prácticas), y el segmentado y ambiguo de México. Esta diversidad revela la ausencia de una política regional coherente sobre universalidad de derechos laborales, lo que genera desigualdades en la aplicación de garantías fundamentales.

Respecto de los casos uruguayo y colombiano, la proporcionalidad se constituye en un eficaz instrumento para conciliar flexibilidad contractual y universalidad de derechos, en virtud de su aplicación coherente y con respaldo institucional. Por el contrario, una falta de proporcionalidad efectiva, como ocurre en los casos de Perú y México, origina exclusiones indirectas de colectivos vulnerables, contradiciendo el principio de igualdad y no discriminación que se encuentra consagrado en el Derecho Internacional del Trabajo (Convenios n.º 100 y 111 de la OIT).

Colombia ha incorporado formalmente la protección a los trabajadores a tiempo parcial dentro del Código Sustantivo del Trabajo, empero aún se mantienen vigentes obstáculos en el acceso efectivo a la seguridad social, en relación a la cotización mínima sobre el salario legal mensual. Es un problema que no proviene de una deficiencia normativa, sino de un diseño institucional que excluye de facto a quienes perciben ingresos reducidos. Corregir lo anterior exige más que nuevas reformas legislativas ajustes operativos y fiscales que procuren afiliación proporcional.

La flexibilidad laboral no es incompatible con la protección social, pero debe garantizar un piso mínimo de derechos universales. Uruguay destaca por su vigente equilibrio entre adaptabilidad y justicia social, habiendo logrado integrarlo en un marco

interpretativo que se sustenta en los principios de primacía de la realidad, progresividad y unidad del estatuto laboral. Mientras que la precarización incrementa sus márgenes frente a la ambigüedad normativa de México y la rigidez excluyente de Perú.

Respecto al Convenio n.º 175 de la OIT, debe entenderse como guía normativa de armonización de las legislaciones nacionales en base al estándar de igualdad sustantiva en el trabajo a tiempo parcial, más que como un instrumento pendiente de ratificación. Su contenido reafirma que la proporcionalidad debe aplicarse sin discriminación, al ser un principio basado en el PIDESC (Naciones Unidas, 1966) y el Protocolo de San Salvador (1988). Su adopción regional permitiría fortalecer la coherencia jurídica y reducir las desigualdades estructurales observadas.

El contexto laboral en la actualidad destaca por el incremento de empleos atípicos y la fragmentación normativa, donde el trabajo a tiempo parcial se aprecia como un desafío en la búsqueda de reconfigurar la flexibilidad y los derechos. Así, la experiencia uruguaya y los notables avances, aunque parciales, de Colombia, muestran que es posible construir un modelo latinoamericano de trabajo decente, en el que la flexibilidad se constituya en un medio de inclusión laboral, mas no un vector de precarización.

Referencias

- Aguirre, L. (2025, 1 de mayo). México es el segundo país que más trabaja en el mundo: OCDE. *El Herald de México*. <https://acortar.link/dyEGhz>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2006, 16 de marzo). Observación General 19: Derecho a seguridad social artículo 9 PIDESC, Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 16 de marzo de 2006. <https://www.catalogoderechoshumanos.com/observacion-general-19-pidesc/>
- Cortina Candanoza, L., Díaz Velandia, C., & Mendoza Torres, G. (2023). El trabajador de tiempo parcial y su protección en el marco jurídico colombiano. *Dixi*, 25(1), 1-40. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.01.05>
- Echegaray Escalante, J. I. (2021, 5 de junio). Los beneficios sociales en el trabajo a tiempo parcial en aras de la ratificación del Convenio 175 de la OIT por el Perú. *Retos y alcances laborales*. <https://ellaboralista06.blogspot.com/2021/06/los-beneficios-sociales-en-el-trabajo.html>
- Ermida Uriarte, O. (1992). La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas. *Ius et Veritas*, 3(4), 12-19. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15324/15785>
- Gontero, S., & Ravest, J. (2024). *Organización del tiempo de trabajo en América Latina: ¿cuántos días de vacaciones y feriados existen?* (Informes Técnico 47). Organización Internacional del Trabajo. <https://acortar.link/pJ7QLx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (México). (2024, 27 de mayo). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Primer trimestre de 2024. <https://acortar.link/LISPCJ>
- Morea, A. O. (2014). Radiografía del principio de primacía de la realidad. *Sistema Argentino de Información Jurídica*. <https://acortar.link/isgyU4>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015, 16-19 de febrero). *Las formas atípicas de empleo*. Organización Internacional del Trabajo [Informe para la discusión en la Reunión de

- expertos sobre las formas atípicas de empleo. MENSFE/2015]. <https://share.google/CyPvjKIDS3H3zDtZS>
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). ILOSTAT data explorer. <https://acortar.link/OveehV>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2025, 6 de junio). *Incidence of full-time and part-time employment based on OECD-harmonized definition*. OCDE Data Explorer. <https://acortar.link/r61utT>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023, 27 de septiembre). *Estudios Económicos de la OCDE: Perú*. <https://acortar.link/PNnn6n>
- Pasco Cosmópolis, M. (2016). Contratos de trabajo de jornada atípica. En P. Kurczyn Villalobos & C. Puig Hernández (Eds.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano* (pp. 619-644). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/35.pdf>
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Depalma.
- Valenzuela, A. (2021, 10 de septiembre). La OIT y el contrato a tiempo parcial en Guatemala. *Augusto Valenzuela*. <https://acortar.link/BtBvzi>

Fuentes formales del derecho

- Colombia. (1951, 7 de junio). Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>
- Colombia. (1993). Ley 100. <https://acortar.link/04iC4>
- Corte Constitucional de Colombia. (2021, 19 de agosto). Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 193 (parcial) de la Ley 1955. Sentencia C-276/21. <https://acortar.link/CpnYgO>
- Corte Constitucional de Colombia. (2021, 19 de agosto). Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 193 (parcial) de la Ley 1955. Sentencia C-277/21. <https://acortar.link/p103k7>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018, 21 de noviembre). Caso Lagos Del Campo vs. Perú. Sentencia de 21 de noviembre de 2018. https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_366_esp.pdf
- México. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://acortar.link/Mf13bk>
- México. (1970, 1 de abril). Ley Federal del Trabajo. <https://acortar.link/HSugBu>
- Naciones Unidas. (1966, 16 de diciembre). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://acortar.link/VoqvrR>
- Organización de los Estados Americanos. (1988). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). <https://acortar.link/dl5FtY>
- Organización Internacional del Trabajo & Oficina de Actividades para los Empleadores. (2023). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina* [Informe regional 2022]. <https://acortar.link/ulH9c3>

-
- Organización Internacional del Trabajo. (1935). Convenio 47: Convenio sobre las cuarenta horas. <https://acortar.link/2Cb6LG>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio 100: Convenio sobre igualdad de remuneración. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (1952). Convenio 102: Convenio sobre la seguridad social. <https://acortar.link/5gFCeO>
- Organización Internacional del Trabajo. (1957, 29 de octubre). Decreto de 29 de octubre de 1957 por el que se reglamentan las limitaciones de jornadas de trabajo establecidas por las leyes laborales en la industria, el comercio y las oficinas. *Natlex*. https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=31856
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). <https://acortar.link/dJJ89A>
- Organización Internacional del Trabajo. (1962). Recomendación 116: Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo. <https://acortar.link/2Cb6LG>
- Organización Internacional del Trabajo. (1994). Convenio 175: Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial. <https://acortar.link/7p3RXs>
- Perú. (1991). Decreto Legislativo n.º 650. <https://acortar.link/uj4hsh>
- Perú. (1991). Decreto Legislativo n.º 713. <https://acortar.link/JLJZ1l>
- Perú. (1991). Decreto Legislativo n.º 728. <https://acortar.link/ucQ4kz>
- Perú. (1993). Constitución Política del Perú. <https://acortar.link/Loe2Rl>
- Perú. (1996). Decreto Supremo n.º 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo.
- Perú. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. TUO (D.L. n.º 003-97-TR). <https://acortar.link/7kNPRe>
- Uruguay. (1915, 19 de noviembre). Ley n.º 5350: Ley de las Ocho Horas. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/5350-1915>
- Uruguay. (1958, 23 de diciembre). Ley n.º 12590: Actividad privada. Régimen de licencias anuales. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/12590-1958>
- Uruguay. (1967). *Constitución de la República*. <https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>
- Uruguay. (1974). Decreto Ley 14320: Fijación de horarios para establecimientos comerciales. <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/14320-1974>
- Uruguay. (2021, 20 de agosto). Ley n.º 19978: Aprobación de Normas para la promoción y regulación del teletrabajo. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>
-

Susana Elizabeth Loayza Villanueva. Doctoranda en Derecho y Ciencia Política, y Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Contribución de los autores (Taxonomía CRediT): 1. Conceptualización; 2. Curación de datos; 3. Análisis formal; 4. Adquisición de fondos; 5. Investigación; 6. Metodología; 7. Administración de proyecto; 8. Recursos; 9. Software; 10. Supervisión; 11. Validación; 12. Visualización; 13. Redacción: borrador original; 14. Redacción: revisión y edición.

S. E. L. V. ha contribuido en 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14.

Editor científico responsable: Dr. Hugo Rojas Corral.