

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL COMO FORMA DE CREACIÓN DE EMPLEO UNA REVISIÓN DE LA APLICACIÓN EN EUROPA

Laura Pérez Ortiz

Universidad Autónoma de Madrid

e-mail: laura.ortiz@uam.es

*Santos M. Ruesga Benito**

Universidad Autónoma de Madrid

e-mail: ruesga@uam.es

RESUMEN La ordenación del tiempo de trabajo viene siendo una reivindicación antigua, contemplada como una de las ganancias sindicales, a medida que se producían avances tecnológicos. Sin embargo, en la actualidad se interpreta como una política activa, que precisamente actúa sobre el tiempo de trabajo adelantándose a las ganancias de productividad y repartiendo las mismas entre todos los agentes económicos implicados. Los mecanismos que favorecen la creación de empleo a partir de una disminución de la jornada laboral se basan en dos premisas: reorganizar los tiempos de trabajo o compensar esa disminución a través del salario. A partir de esta idea, las diferentes políticas de empleo que actúan reduciendo el tiempo de trabajo se pueden dividir entre aquéllas que inciden directamente en la duración de la jornada laboral, las dirigidas a impulsar el uso del trabajo a tiempo parcial, o las políticas orientadas al reparto de trabajo propiamente dicho. Tomando como ejemplo la situación de distintos países europeos — en los que se han adoptado distintas formas de disminuir el tiempo de trabajo, como pueda ser por la aplicación directa mediante ley, o por la extensión del contrato a tiempo parcial —, se puede analizar la bondad y efectividad de estas medidas en cuanto a su objetivo de generación o mantenimiento de los niveles de empleo.

Palabras-chave: empleo; desempleo; mercado de trabajo; política de empleo; jornada de trabajo; Unión Europea

¹ Santos Ruesga es catedrático de Economía Aplicada y Laura Pérez Ortiz investigadora, ambos en la Universidad Autónoma de Madrid.

REDUCTION OF WORKING HOURS AS A MEANS TO GENERATE EMPLOYMENT: A REVIEW OF THE APPLICATION OF THIS POLICY IN EUROPE

ABSTRACT A shorter workday has been a historical demand of many trade unions, which view it as a human response to technological progress. Reduction of working hours is currently regarded as an active labor policy that leads to productivity gains and to a distribution of those gains among all economic agents involved. The mechanisms that favor job creation deriving from shorter workdays are based on two premises: reorganizing working hours or, alternatively, making up for their reduction through wage cuts. The set of labor policies based on this idea can be divided into those that directly reduce the duration of the workday, those encouraging part-time jobs, and those whose aim is work-sharing. Taking as an example the different policies implemented in some European countries where either the reduction of working hours has been made mandatory or part-time jobs have been encouraged, this paper analysis the effectiveness of those measures with regard to their manifest purpose of generating or maintaining employment levels.

Key words: employment; unemployment; labor market; employment policy; working hours; European Union

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO FORMA DE GERAÇÃO DE EMPREGO: UMA REVISÃO DE SUA APLICAÇÃO NA EUROPA

RESUMO A organização do tempo de trabalho é uma antiga reivindicação trabalhista, que pode ser vista como uma vitória sindical decorrente dos novos avanços tecnológicos. Hoje em dia, ela é certamente interpretada como uma política ativa que, incidindo sobre a jornada de trabalho, promove o aumento da produtividade e distribui esse aumento entre todos os agentes econômicos implicados. Os mecanismos que favorecem a criação de empregos a partir da diminuição da jornada de trabalho baseiam-se em duas premissas: reorganizar o tempo de trabalho ou compensar sua diminuição através de cortes salariais. A partir dessa idéia, as diferentes políticas de emprego que atuam através da diminuição do horário de trabalho podem ser divididas entre as que reduzem diretamente a duração da jornada, as que incentivam o uso do trabalho em horário parcial, ou as políticas orientadas para a divisão do trabalho propriamente dito. Tomando como exemplo a situação de alguns países europeus em que se adotaram diferentes formas de reduzir o tempo de trabalho, como a obrigatoriedade legal de redução da jornada ou a ampliação dos contratos em regime de tempo parcial, pode-se analisar a conveniência e a eficácia dessas medidas quanto a seu objetivo de geração ou manutenção dos níveis de emprego.

Palavras-chave: emprego; desemprego; mercado de trabalho; política de emprego; jornada de trabalho; União Européia

INTRODUCCIÓN

El tiempo dedicado al trabajo se ha venido reduciendo de manera constante desde la revolución industrial, gracias tanto al crecimiento económico como a la evolución tecnológica, que permiten disminuir el tiempo de trabajo tanto en el conjunto de la vida laboral, como en la generalización de jornadas más cortas.

De tal forma que la reducción del tiempo de trabajo se constata recordando las jornadas laborales de 14 horas diarias sólo a finales del siglo XIX frente a la media de 8 horas actuales, es decir, entre 1870 y 1990, la duración media anual del tiempo trabajado pasó de más de 3.000 horas a las 1.500-2.000 horas que se dedican en la actualidad.¹ La diferencia entre los países también es considerable, puesto que en un primer grupo de países con mayores tiempos de trabajo, se encuentran Estados Unidos y Japón (entorno a 1.850-2.000 horas); por el contrario, en Holanda o Noruega, las cifras reflejan una media inferior a 1.400 horas de trabajo anuales, mientras el resto de países de la Europa continental se sitúa entre 1.550 y 1.800 horas anuales.

Además, hay que tener en cuenta que el tiempo de trabajo de toda una vida también disminuye por la cada vez más tardía incorporación al mercado laboral, así como la más pronta salida del mismo.

Por otro lado, hay que considerar el aumento de población activa que se ha producido, gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral, lo que a su vez ha permitido una reducción generalizada del tiempo dedicado al trabajo, a la vez que un aumento del tiempo libre o dedicado al ocio.

Así, las principales formas de reducir el tiempo de trabajo se basan en el recorte de la vida laboral (ya sea anticipando la edad de jubilación como retardando la incorporación de los jóvenes al mercado laboral), en la reducción de la jornada laboral, o en el desarrollo del empleo a tiempo parcial.

Los altos niveles de desempleo representan uno de los principales problemas (no sólo económicos) a los que se han venido enfrentando los países europeos desde la crisis del petróleo, lo que ha hecho ver la necesidad de actuar sobre el mercado de trabajo, mediante las políticas oportunas para paliar esta situación.

En este sentido, se han desarrollado distintos tipos de políticas laborales procurando una mayor flexibilización del mercado de trabajo que permita ajustes más rápidos ante situaciones adversas, así como cambios en las re-

laciones laborales e institucionales. Además de estas actuaciones, las políticas pasivas, especialmente el seguro de desempleo, siguen acaparando los mayores recursos, muy por delante de las denominadas políticas activas. Entre estas últimas se distinguen dos formas de intervenir: las políticas que lo hacen por el lado de la oferta de trabajo (principalmente, influyendo sobre la formación) y aquellas que lo hacen por el lado de la demanda (como los llamados yacimientos de empleo, por ejemplo). Así, la reducción del tiempo de trabajo se encuadra en este último grupo, es decir, es una política activa que actúa sobre la demanda de trabajo.

Así pues, el objetivo concreto de este artículo estriba en revisar la reducción de la jornada laboral bajo la vertiente de las políticas activas de mercado de trabajo en distintos países de la Unión Europea, comparando los modos de aplicación llevados a cabo en tres países europeos paradigmáticos.

1. LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO ESTRATEGIA DE POLÍTICA ACTIVA

Las principales políticas de empleo que se pueden llevar a cabo en relación con la reducción del tiempo de trabajo se dividen, básicamente, en tres grupos:

- las que inciden directamente en la reducción de la jornada laboral;
- aquéllas que se dirigen a impulsar el empleo a tiempo parcial;
- y por último, las que se podrían considerar orientadas al reparto de trabajo propiamente dicho, tales como el denominado contrato de relevo,² la anticipación de la edad de jubilación, la excedencia para el cuidado de los hijos o permisos retribuidos para formación, es decir, medidas por las cuales el empresario se viera obligado a contratar a nuevos trabajadores.

A lo largo del artículo, nos centraremos en los dos primeros grupos, para lo cual, comenzaremos examinando cómo se lleva a cabo la reducción del tiempo de trabajo.

1.1 Cómo reducir el tiempo de trabajo

Los ejes fundamentales que determinarán el que una política de reducción del tiempo de trabajo tenga efectos positivos sobre el empleo, se centran en la reacción de la productividad, en las medidas de reordenación del trabajo

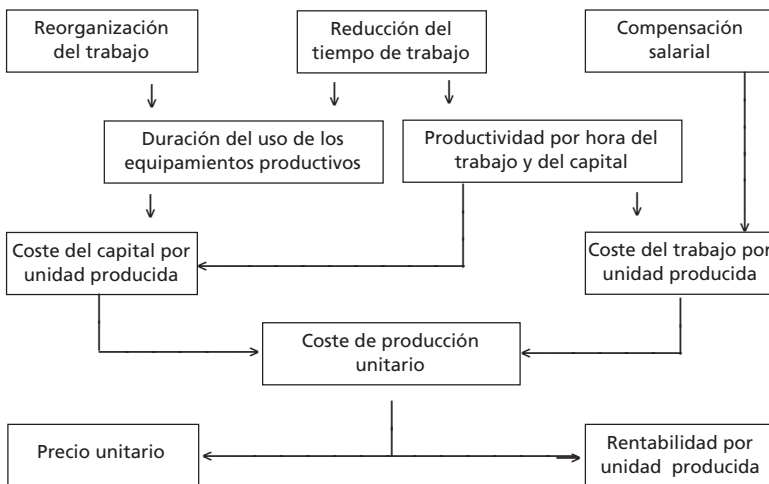
y en las negociaciones salariales. Así, para comprobar cuáles son los efectos que una reducción del tiempo de trabajo tendrá sobre los costes soportados por la empresa y por ende, en su nivel de competitividad, debemos fijarnos en cómo se realiza esa reducción del tiempo de trabajo.

Siguiendo el esquema representado en la figura 1, una reducción de la jornada laboral puede venir acompañada por una reorganización del trabajo. Esta reorganización o reordenación del trabajo permite un mejor aprovechamiento de la capacidad productiva (del stock de capital), gracias a una mejor y mayor utilización de los equipos de producción (por ejemplo, estableciendo distintos turnos que permitan mantener en funcionamiento, a lo largo de la jornada, durante más tiempo las máquinas).

Esta mayor duración del uso del capital instalado hace que los costes unitarios del capital disminuyan (ya que el equipamiento instalado puede llegar a producir más), lo que a su vez, permitirá mantener un precio competitivo, así como el nivel de beneficios.

Ahora bien, la reorganización del trabajo será posible siempre que exista una cierta flexibilidad interna en la empresa, gracias a la cual se puedan es-

Figura 1: Efectos de la reducción del tiempo de trabajo sobre los costes



tablecer distintos turnos de horarios, se pueda realizar una medición anual de la jornada, o sea posible la realización de trabajo los sábados o fines de semana, así como trabajos nocturnos.

En cuanto a una reducción de la jornada laboral combinada con una compensación salarial, es decir, un aumento salarial que retribuya a los trabajadores por el salario que dejan de percibir al trabajar menos horas, ha de observarse la reacción de la productividad laboral.

En definitiva, una compensación salarial que permita, por ejemplo, mantener el mismo salario nominal o pactar subidas salariales más suaves de las que se producirían sin la reducción de la jornada laboral, es decir, no una compensación salarial íntegra, pues agotaría las futuras ganancias de productividad, sino una remuneración adicional a los trabajadores que llevará a un aumento de los salarios por hora. Si esta compensación salarial no supera el incremento de la productividad se estabilizarán o incluso disminuirán (dependiendo de la intensidad de la reducción de la jornada laboral) los costes laborales unitarios, lo que permitirá, a su vez, mantener o mejorar el nivel competitivo de la empresa.

Además, el incremento de la productividad vendrá determinado también por la propia reducción del tiempo de trabajo, ya que el rendimiento laboral mejora al disminuir el tiempo trabajado, y a través de los mencionados cambios en la organización del trabajo, utilizando, en este caso, más intensivamente el factor trabajo.

Uno de los problemas que surgen es si, a pesar de reducir los costes unitarios, no se produce un incremento del empleo, sino que la reducción de la jornada laboral se compensa con el incremento de las horas extraordinarias. Esta situación puede deberse a la existencia de unos costes laborales fijos muy altos (por ejemplo, debido a la necesidad de formación del trabajador) o a la falta de oferta de trabajo cualificada (sobre todo, a corto plazo, lo que a su vez se podría paliar con políticas activas de formación). Ahora bien, si las horas extras resultan demasiado caras (están verdaderamente penalizadas) y están limitadas por ley o por acuerdos colectivos, el empresario tendrá que contratar a nuevos trabajadores. El uso abusivo de horas extraordinarias como compensación a reducciones del tiempo de trabajo es una de las mayores dificultades con las que se enfrenta esta medida.

1.2 Cómo financiar la reducción del tiempo de trabajo

El principal problema al que se enfrenta la reducción del tiempo de trabajo es cómo financiar su coste, de forma que la mejor solución para que no se planteen problemas de competitividad (lo que implicaría una mayor inflación, que a su vez afectaría negativamente al empleo) será, entonces, vigilar que el coste de la reducción no recaiga sólo sobre las empresas, repartiendo la carga entre los agentes implicados: moderación salarial (trabajadores), financiación mediante los incrementos de productividad (no dedicarlos todos a beneficios empresariales) y ayudas de los poderes públicos que fomenten la generalización y profundización de la reducción de la jornada laboral.

Por tanto, los incrementos de productividad derivados de la propia reducción del tiempo de trabajo pueden contribuir a financiar dicha reducción, ya que dichas mejoras de productividad laboral están asociadas tanto a la aceleración en los métodos de trabajo como a la eliminación de prácticas infraproductivas. Además, gracias a la evolución tecnológica, han permitido reducir el tiempo dedicado al trabajo, aumentando el tiempo libre o dedicado al ocio.

Estas ganancias de productividad se reparten entre beneficios, aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo, y según diferentes estudios,³ se pueden situar entre el 25 y el 50 por ciento de la reducción del tiempo de trabajo.

Por otro lado, las economías de capital resultado de la reorganización del trabajo, también constituyen un canal de financiación adecuado para ciertas empresas (sobre todo las de gran tamaño pertenecientes al sector industrial), pero no resultan un método válido con carácter general o de manera agregada.⁴ Aunque en muchos casos el simple mantenimiento del tiempo de utilización del equipamiento productivo ya es un resultado importante.

Otra de las vías de financiación se encuentra en el Estado, mediante ayudas públicas. Estas ayudas, cuando son estructurales, han de tener un coste nulo *ex-post*, es decir, se entregan ayudas directas a la implantación de una reducción del tiempo de trabajo en las empresas, condicionadas por lo general a la creación de empleo, de modo que se reducen los gastos derivados de los subsidios de desempleo mientras se incrementan los ingresos por las cotizaciones a la Seguridad Social e ingresos fiscales, gracias al mayor número de contribuyentes.

Dentro de las ayudas públicas, otro tipo son las ayudas transitorias, para incentivar y favorecer la reducción del tiempo de trabajo, y que se orientan a la compensación parcial de los costes de negociación y reorganización vinculados a dicha reducción del tiempo de trabajo.

Por último, el mecanismo de financiación básico de la reducción del tiempo de trabajo se realiza a través de las contribuciones salariales, ya sean dinámicas o estáticas. En el caso de las contribuciones dinámicas, el crecimiento del salario real per cápita es más lento del que ocurriría si no tuviera lugar la reducción del tiempo de trabajo; mientras que en las contribuciones estáticas lo que se produce es una disminución del poder adquisitivo en el momento de la reducción del tiempo de trabajo.

Según diferentes estudios,⁵ la participación de cada forma de financiación en el resultado final se traduce en:

- un tercio se financia mediante las ganancias de productividad;
- otro tercio, a través de ayudas públicas estructurales;
- y el último tercio, con contribuciones salariales.

Sin embargo, a largo plazo, la contribución de las ayudas públicas es nula, de modo que son las aportaciones salariales las que financian dos tercios de la reducción del tiempo de trabajo.

2. LA JORNADA LABORAL EN EUROPA: MODALIDADES DE REDUCCIÓN

En este apartado contemplaremos la evolución del tiempo de trabajo en los diferentes países europeos con el fin de presentar un panorama de la situación europea, atendiendo especialmente a los casos más significativos en que se ha llevado a cabo cada forma de reducción del tiempo de trabajo: Alemania, Francia y Holanda.

En general, en todos los países las horas de trabajo se determinan por una combinación de regulación y negociación colectiva, situándose la duración máxima legal de los países de la Unión Europea en torno a cuarenta horas semanales. La reducción generalizada del tiempo de trabajo, sin embargo, observada a través de evolución de la jornada habitual⁶ de los asalariados a tiempo completo medida en horas semanales (tabla 1), no ha sufrido variaciones considerables en la última década. Aunque gracias a la introducción de fórmulas tales como la ampliación de las vacaciones retribuidas y el cómputo anual de las horas trabajadas, se ha mantenido la jornada

Tabla 1: Jornada habitual de trabajo de los asalariados (horas semanales)

Países	1990		1995		1998		1999		2000	
	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP
Alemania	39,9	39,7	19,5	40,1	18,3	40,1	17,9	40,1	18,0	
Austria	–	39,6	23,3	40,1	22,1	40,2	22,1	40,1	22,0	
Bélgica	38,0	38,4	21,5	38,6	21,8	38,4	21,7	38,5	22,5	
Dinamarca	39,0	38,9	19,2	38,7	19,2	38,9	19,6	39,3	19,9	
España	40,7	40,7	17,8	40,7	17,7	40,6	18,0	40,6	18,1	
Finlandia	–	38,6	22,0	39,2	20,0	39,3	21,2	39,3	20,8	
Francia	39,6	39,9	22,6	39,7	22,7	39,6	22,9	38,9	23,1	
Grecia	40,1	40,3	23,5	40,8	21,3	40,8	21,3	40,9	21,4	
Holanda	39,0	39,5	18,4	39,0	18,7	39,0	19,0	39,0	18,8	
Irlanda	40,4	40,2	18,8	40,1	18,4	40,0	18,4	39,9	18,7	
Italia	38,6	38,4	24,5	38,5	23,7	38,5	23,2	38,6	24,0	
Luxemburgo	39,9	39,5	20,0	39,3	20,3	39,7	21,1	39,8	21,3	
Portugal	41,9	41,2	22,4	41,0	21,3	40,6	20,1	40,3	20,0	
Reino Unido	43,7	43,9	17,8	44,0	18,1	43,6	18,2	43,6	18,5	
Suecia	–	40,0	23,6	40,1	24,3	40,1	23,9	40,0	22,8	
UE-15	40,4	40,3	19,9	40,5	19,7	40,4	19,6	40,3	19,7	

TC: asalariados a tiempo completo; TP: asalariados a tiempo parcial.

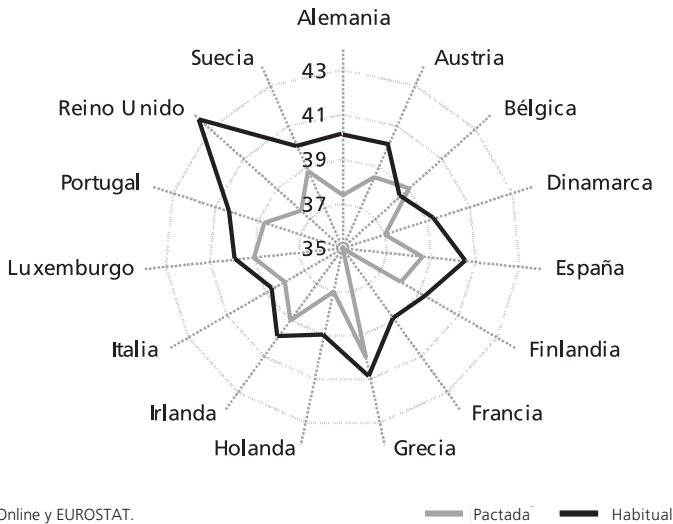
Fuente: *Encuesta de Fuerzas de Trabajo*, EUROSTAT.

da semanal media en los mismos términos, mientras la duración anual del tiempo de trabajo se ha visto disminuida.

La jornada habitual de los trabajadores a tiempo parcial, en cambio, ha sufrido mayores variaciones en los últimos años y en los distintos países. Así, encontramos un grupo de países en el que la jornada ha experimentado un ligero crecimiento en el último quinquenio (entre los que se encuentran Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Holanda, Luxemburgo y el Reino Unido), pero en el conjunto de la Unión Europea, la jornada habitual ha disminuido, como se comprueba en la tabla 1. La evolución del empleo a tiempo parcial es una de las razones por las que se explica que, de forma agregada, se haya continuado con la disminución del tiempo de trabajo en el conjunto de la Unión Europea.

Si se comparan las horas semanales pactadas con las horas habitualmente trabajadas, entre los trabajadores a tiempo completo (figura 2), llama la atención la diferencia existente sobre todo, en el caso del Reino Unido, donde las jornadas habituales superan las 40 horas, debido, entre otras causas, a la práctica extendida del uso de horas extraordinarias, incluidas entre las horas habitualmente trabajadas.

Figura 2: Jornadas pactadas y habitual de los trabajadores a tiempo completo (2000)



Fuente: EIROnline y EUROSTAT.

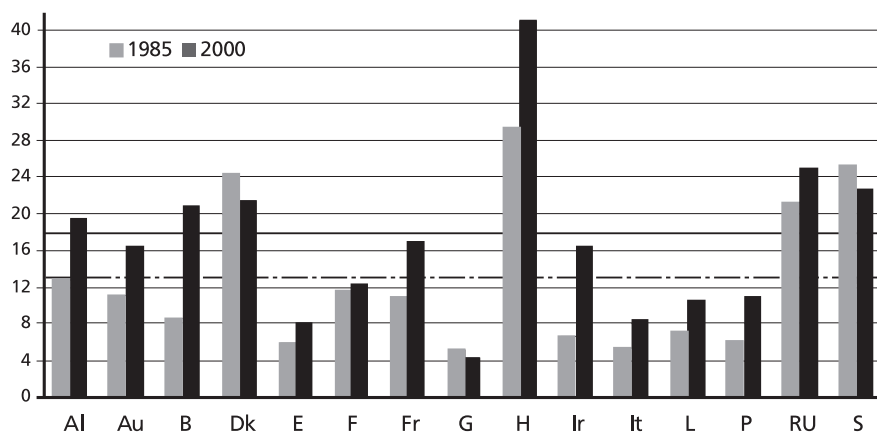
— Pactada — Habitual

Por el contrario, en Francia, debido a la implantación de la jornada máxima en 35 horas, pero cuya obligación no abarca a todas las empresas en el año 2000, la jornada pactada se sitúa, efectivamente, en 35 horas, mientras la jornada habitualmente trabajada alcanza 39 horas semanales como media de duración normal de la semana laboral.

Al margen de estos dos casos extremos, y con la excepción belga, en que la jornada pactada⁷ es superior a las horas habitualmente trabajadas, se podrían establecer dos grupos de países, distinguiendo entre aquellos donde los convenios colectivos pactan jornadas más realistas, es decir, más cercanas a las horas realmente trabajadas (como es el caso de Grecia, Irlanda, Italia o Luxemburgo), y los que pactan jornadas muy por debajo de las habituales.

Las grandes diferencias, sin embargo, se encuentran en el porcentaje del empleo a tiempo parcial sobre el total del empleo, siendo la participación española (sólo un 8,2% del empleo es a tiempo parcial en el año 2000) una de las más bajas (junto a Grecia e Italia) de la Unión Europea, cifra muy alejada del 41,2 por ciento que refleja Holanda, uno de los países en donde mayor relevancia ha adquirido este tipo de contratación, e incluso, de la

Figura 3: Porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el total de empleo



Fuente: Encuesta de Fuerzas de Trabajo, EUROSTAT.

media europea, situada en el 18 por ciento (figura 3). Además, la evolución del empleo a tiempo parcial se ha venido incrementando considerablemente en la Unión Europea, con notables avances, como el ya mencionado de Holanda, pero también en Bélgica e Irlanda, y únicamente con dos excepciones: Dinamarca y Suecia, aunque en estos países ya se partía de altas tasas de participación del empleo a tiempo parcial.

A la hora de comprender la importancia del empleo a tiempo parcial, hay que tener en cuenta una serie de consideraciones, ya que no existe una definición clara de qué se considera tiempo parcial, aunque la Oficina Internacional del Trabajo propone denominar este tipo de trabajo al “empleo regular donde el tiempo de trabajo es sustancialmente inferior al normal”.⁸

Por lo general, y debido a la amplia gama de definiciones del empleo a tiempo parcial en los distintos países, se puede considerar, como forma de medición de esta modalidad de trabajo, aparte de la propia normativa existente, si es el caso, en cada país, una medición basada en la percepción del propio trabajador reflejada en las distintas encuestas de población activa o de fuerzas de trabajo, o un umbral máximo calculado a partir del tiempo habitual de trabajo. De esta forma, la línea que separa el tiempo

parcial del tiempo completo se establece entre 30 y 35 horas de trabajo semanales, tal y como ya se recoge en la legislación laboral de países como España,⁹ Reino Unido e Irlanda, donde se define un límite máximo de 30 horas semanales.

Por ejemplo, llama la atención el caso de Italia, debido a que en muchas ocasiones, los encuestados se consideran a sí mismos trabajadores a tiempo completo, cuando en la práctica realizan habitualmente jornadas inferiores a 30 horas semanales.¹⁰ De ahí que la media de horas semanales habitualmente trabajadas por los empleados italianos a tiempo parcial sea la más elevada (24 horas semanales) de todo el ámbito europeo, contrastando con las 18 horas de media trabajadas en Alemania o España (tabla 1). Por esta misma razón, la proporción de empleo a tiempo parcial se encuentra subestimada en este país.

En general, el incremento del tiempo parcial ha venido acompañado de la mayor participación femenina en el mercado laboral, puesto que el horario reducido permite conciliar las tareas domésticas (todavía realizadas mayoritariamente por las mujeres) con la vida profesional, así como con el cuidado de los hijos, estando cerca del 80% del empleo a tiempo parcial en la Unión Europea ocupado por mujeres.¹¹

A pesar de todo ello, el contrato a tiempo parcial ha de diferenciarse entre aquel contrato voluntario o deseado, y el contrato que admiten ciertos trabajadores como paso o puente para lograr un trabajo a tiempo completo, que podría contemplarse como una forma de subempleo o empleo marginal.

Así, se puede distinguir entre aquellos países con un fuerte peso del trabajo a tiempo parcial, como es el caso de Holanda, Reino Unido, Suecia, Dinamarca y Bélgica, donde, salvo Suecia y Bélgica, la jornada laboral de los asalariados a tiempo parcial se encuentra por debajo de la media europea y los países en que, a pesar de haber sufrido un importante empuje, siguen presentando bajos niveles de empleo a tiempo parcial (en general, los países mediterráneos).

Teniendo en cuenta entonces estas características de las estadísticas europeas, se pueden tomar como ejemplo, tres países con evoluciones diferentes en cuanto a la utilización de la reducción del tiempo de trabajo como medida de política de empleo: Alemania, Francia y Holanda.

2.1 El ejemplo alemán

Las reducciones en el tiempo de trabajo llevadas a cabo en Alemania se han logrado gracias a la negociación colectiva, ya sea en el ámbito empresarial, como, más comúnmente, en el ámbito sectorial. Ya desde los primeros años ochenta se venía reduciendo la jornada laboral, especialmente en el sector industrial de la metalurgia, siendo precisamente uno de los principales objetivos de reivindicación sindical. Es en el acuerdo firmado en este sector, en 1984, donde se abre el camino hacia las 35 horas semanales. En 1999, la semana de 35 horas se aplica, aparte de en la metalurgia de la Alemania occidental, en otros sectores como la imprenta, mientras en la industria química o el comercio las reducciones han sido más modestas (tabla 2).

En los acuerdos firmados durante los años ochenta, la reducción de la jornada laboral aparece siempre unida a una compensación salarial casi íntegra, además de una reordenación y flexibilización del tiempo de trabajo, que permite un mejor ajuste (vía tiempo de trabajo) a corto plazo, mientras a largo plazo ese ajuste se produce más en términos de cantidad de empleo. En cambio, ya en los años noventa, las reivindicaciones de reducción de la jornada laboral han ido perdiendo peso entre los objetivos de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo se fijan fuera del marco de la empresa, entre asociaciones patronales y sindicales, mediante negociación colectiva. En las negociaciones colectivas se acuerda entonces el conjunto de condiciones de

Tabla 2: Horas semanales definidas en los acuerdos colectivos, por ramas (1999)

	Alemania del Oeste	Alemania del Este
Metalurgia	35	38
Hierro y acero	35	38
Imprenta	35	38
Tratamiento del papel	35	37
Textiles y confección	37	40
Industria química	37,5	40
Comercio	37,5	38
Servicios públicos	38,5	40
Construcción	39	39
Banca	39	39
Agricultura	40	40
Media	37,4	39,2

Fuente: BOSCH y STILLE, 2000: "Temps de travail et RTT: le cas d'Allemagne", en *Économie Internationale*, nº 83.

trabajo de los asalariados: salarios y subsidios de aprendizaje, clasificación y duración del trabajo y de las vacaciones, complementos salariales, derecho a las indemnizaciones por bajas de enfermedad... No hay salario mínimo legal, pero los convenios colectivos sectoriales negocian salarios mínimos para cada rama. Tampoco existe reglamentación sobre las horas extras.

Sin embargo, en 1994 se firma la Ley sobre el tiempo de trabajo, en la que se favorece explícitamente la flexibilización de horarios: crece el cómputo anual de las horas de trabajo, como alternativa a la referencia semanal. En general, gracias a la flexibilización de los horarios de trabajo, los tiempos de utilización de las instalaciones se han incrementado considerablemente. En 1984, con una jornada semanal de 40 horas, los establecimientos trabajaban 60,6 horas semanales de media, frente a las 71,8 horas de 1996.¹²

El ejemplo más claro de reducción del tiempo de trabajo en este país se materializa en la drástica reducción de las horas semanales que se produjo en noviembre de 1993, cuando la dirección del grupo *Volkswagen* propone mantener 30.000 empleos a cambio de una reducción en horarios y salarios. En ese momento, los sindicatos están dispuestos a negociar, ya que las perspectivas que se vislumbran en los inicios de los años noventa (periodo de crisis económica y de empleo a la que se unen las dificultades derivadas de la reunificación alemana) son lo suficientemente alarmantes. La propuesta de *Volkswagen* además, se encuadra en un movimiento general de las patronales que encuentran no sólo la reducción de los costes salariales, sino también la vuelta a los horarios más largos de trabajo, una condición necesaria para mantener los niveles de competitividad de las empresas. Así, cuando los sindicatos y la dirección empresarial firman el acuerdo, esta última se compromete a renunciar al recurso de despidos económicos en el transcurso de dos años (posteriormente prolongados) y de introducir la semana de cuatro días y 28,8 horas semanales para el conjunto de los asalariados, a cambio de una reducción de los salarios de un 20 por ciento.

Así, algunas instalaciones reflejan tiempos de funcionamiento significativamente superiores a los utilizadas anteriormente, durante la semana de 40 horas (para algunos tipos de coches, las instalaciones funcionan 4.600 horas anuales, en lugar de las 3.700 contabilizadas antes de la introducción de la semana de 4 días).¹³

De este modo, y a través de un complicado juego de traslado de primas y otros complementos salariales, la pérdida salarial efectiva por persona se sitúa en torno al 10 por ciento. La organización del tiempo de trabajo se ha diversificado hasta el punto de que existen más de 150 modelos de organización de horarios diferentes. El acuerdo de *Volkswagen* se renegóció en 1995: en este punto, se relajó la reducción del tiempo de trabajo, gracias a la recuperación económica de la empresa, registrándose entonces 1,2 horas extraordinarias por cada asalariado.

El sindicato *IG Metall* evalúa en 1 millón el número de empleos salvados y creados después de 1985 bajo los efectos de la reducción del tiempo de trabajo. El instituto de coyuntura económica de *Berlín DWI* estima que la reducción de la semana de trabajo de 40 a 37 horas entre 1985 y 1990 preservó o creó 700.000 empleos.¹⁴

Por lo tanto, la reducción del tiempo de trabajo llevada a cabo en Alemania, se ha producido en el marco de la negociación colectiva, en particular, la negociación en el ámbito sectorial, aunque se mantienen importantes diferencias entre las distintas ramas de actividad.

2.2 El caso de Francia

La situación francesa resulta interesante, puesto que se han promulgado una serie de normas¹⁵ que pretenden implantar la reducción de la jornada laboral, como instrumento de política activa laboral, para generar empleo. Los objetivos que se buscan son precisamente crear empleo, aumentar la competitividad y mejorar las condiciones de trabajo para lograr un mayor equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar.

La primera de las leyes, conocida como *Ley Robien* (de 11 de junio de 1996) conforma un sistema de ayudas a las empresas que practican una reducción colectiva del tiempo de trabajo, con el objetivo de favorecer el empleo. Así, plantea una serie de condiciones, según las cuales, aquella empresa que reduzca al menos en un 10 por ciento el tiempo de trabajo de todos o parte de sus asalariados, disfruta de una desgravación en las cotizaciones sociales que alcanza el 40 por ciento el primer año, y el 30 por ciento los seis siguientes. Si la reducción del tiempo de trabajo llega al 15 por ciento, las desgravaciones se incrementan hasta el 50 por ciento el primer año y el 40 por ciento los siguientes.

En el caso de establecerse una estrategia ofensiva, las desgravaciones están condicionadas a la creación del mismo porcentaje de empleos en que se haya acometido la reducción del tiempo de trabajo (ya sea del 10 o del 15 por ciento), y al mantenimiento del nivel de empleo alcanzado durante, al menos, dos años. Cuando el carácter es defensivo, las desgravaciones se dirigen a las empresas que, mediante una reducción del tiempo de trabajo, evitan despidos colectivos.

Esta ley es derogada por la primera *Ley Aubry* (de 13 de junio de 1998), que fija la duración legal de trabajo en 35 horas semanales, situación a la que se llega mediante negociación, empresa a empresa, sector por sector, con el fin de determinar las modalidades concretas de reducción de la jornada laboral. La novedad de esta ley respecto de la anterior es la de incluir una cláusula de incentivación a la disminución del tiempo de trabajo antes de la fecha prevista (1 de enero de 2000 para las empresas de más de 20 asalariados y 1 de enero de 2002 para las demás), disminuyendo el montante de las desgravaciones a medida que la reducción del tiempo de trabajo se realiza en una fecha próxima a la de la instauración legal de las 35 horas semanales.

La última de las leyes relacionadas con la reducción del tiempo de trabajo, la segunda *Ley Aubry* (de 19 de enero de 2000), confirma la reducción legal de la jornada laboral a 35 horas de trabajo efectivo semanal (en 2000 y 2002 respectivamente para las empresas de más de 20 asalariados y el resto) y organiza el nuevo régimen del tiempo de trabajo, definiendo especialmente:

- la manera de calcular el tiempo efectivo de trabajo (ya sea a través de la modulación de los horarios a lo largo del año, la reducción de la jornada laboral sobre una base diaria, diferentes formas de trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, cuenta ahorro-tiempo, modalidades específicas para ejecutivos, según su grado de autonomía);
- el régimen de horas extraordinarias, que contarán a partir de la hora número 36 (ó 1.600 si el cómputo es anual);
- y la creación de un dispositivo de garantía mensual de la remuneración para los asalariados sujetos al salario mínimo interprofesional, para asegurar el mantenimiento de su remuneración.

Pero, sobre todo, prevé una desgravación anual única de las cotizaciones sociales, que se otorga a las empresas que logran acuerdos colectivos sobre el tiempo de trabajo que no superen las 35 horas (siendo esta desgravación mayor si la duración establecida es inferior a 32 horas), pero sin condicio-

Tabla 3: Contribución directa de la reducción del tiempo de trabajo al incremento del empleo total

	1997	1998	1999	2000
Efectos directos de la RTT	7.000	14.000	56.000	165.000
– incentivos <i>Robien</i> y <i>Aubry</i>	7.000	14.000	45.000	90.000
– otras empresas	–	–	11.000	76.000
Empleo total	233.000	410.000	533.000	568.000

Fuente: PASSERON, V. (2002): "35 heures: 3 ans de mis en œvre du dispositif *Aubry I*", *Premières Synthèses*, nº 06.2, febrero.

nes en cuanto a la amplitud de la disminución. Tampoco establece umbrales mínimos en cuanto a la creación o mantenimiento de un determinado número de empleos.

A finales del año 2000, la contribución directa a la creación de empleo de los dispositivos de reducción del tiempo de trabajo se estima en torno al 30 por ciento del total de empleos creados (tabla 3).

Los datos facilitados por el Gobierno francés estiman que, en agosto de 2001, más de 83.000 empresas, que agrupan a 7,1 millones de empleados, han cumplido los plazos y se han incorporado a la jornada laboral de 35 horas, mientras se mantiene una previsión de crear o preservar 364.000 empleos. A esta situación se ha llegado principalmente mediante convenios empresariales (el 65 por ciento), mientras el 35 por ciento restante se enmarca en convenios sectoriales.¹⁶

Según las encuestas realizadas en los distintos sindicatos franceses, así como por el Ministerio de Empleo y Solidaridad,¹⁷ el 81 por ciento de los asalariados trabaja 35 horas o menos; para el 72 por ciento de las personas encuestadas, los nuevos horarios permiten mejorar la calidad de vida personal fuera de la empresa, mientras para el 53 por ciento, la mejora se encuentra en las condiciones de trabajo. El 66 por ciento de los asalariados valora positivamente el aumento del tiempo libre, dedicándolo el 53 por ciento de los hombres a su ocio personal, mientras es el 48 por ciento de las mujeres quien lo distribuye entre sus responsabilidades familiares. De forma global, pues, la mayoría de los trabajadores afectados por la reducción legal del tiempo de trabajo manifiesta una postura positiva.

Así, en Francia se utiliza la reducción del tiempo de trabajo, mediante la reducción directa por ley de la jornada laboral, financiada con ayudas públicas (básicamente, deducciones en las cotizaciones), pero facilitando que los mecanismos más adecuados según cada empresa o sector se lleven a cabo a través de las negociaciones entre los actores implicados.

2.3 El patrón holandés

El caso holandés, por el contrario, es un paradigma de la reducción del tiempo de trabajo a través de la creciente relevancia que ha adquirido la contratación a tiempo parcial, alcanzando las cotas más altas de la Unión Europea. Así, sin disminuciones considerables de la jornada a tiempo completo, pero con un fuerte incremento en la participación del empleo a tiempo parcial, ha logrado aumentar la competitividad general de sus empresas y favorecer el crecimiento y la generación de empleo. Por ejemplo, entre 1983 y 1997, se ha reducido de 1.550 a 1.365 horas anuales el tiempo de trabajo medio de los asalariados, mientras el empleo ha crecido en un 26 por ciento y la tasa de paro ha pasado del 9,7 por ciento al 5,2 por ciento.¹⁸

La principal característica del trabajo a tiempo parcial en este país es que es voluntario en su gran mayoría.¹⁹ Los holandeses consideran que el trabajo a tiempo parcial es interesante porque permite conciliar otros aspectos de la vida social con la vida laboral. De ahí que el 58,1 por ciento de los parados busque un trabajo a tiempo parcial, cifra que cuadruplica la posición media de la Unión Europea (tabla 4).

En cuanto a la preferencia de las mujeres por encontrar un trabajo a tiempo parcial se refleja en que el 78,1 por ciento de las holandesas que se

Tabla 4: Porcentaje de parados en busca de un empleo a tiempo parcial (2000)

Países	Total	Mujeres
Alemania	12,8	23,6
Austria	20,7	40,5
Bélgica	16,4	25,8
Dinamarca	15,6	17,7
España	5,5	8,2
Finlandia	16,7	20,4
Francia	15,7	24,7
Grecia	4,4	5,0
Holanda	58,1	78,1
Irlanda	17,3	36,1
Italia	15,7	26,2
Luxemburgo	14,5	25,1
Portugal	–	–
Reino Unido	22,3	42,5
Suecia	11,3	19,2
UE-15	14,3	22,9

Fuente: Encuesta de Fuerzas de Trabajo, EUROSTAT.

encuentra en situación de desempleo buscan un trabajo a tiempo parcial, situación totalmente opuesta a la que sucede en Grecia o España (tabla 4).

Además, la participación femenina en el empleo a tiempo parcial alcanza el 70,5 por ciento en Holanda, siendo la más alta de la Unión Europea y contrastando con porcentajes que no llegan al 20 por ciento en los países mediterráneos (España, Italia, Portugal), e incluso del 8 por ciento en Grecia (tabla 5). Esta alta tasa es el reflejo de una sociedad en la que la participación femenina ha avanzado considerablemente en los últimos años, adquiriendo peso en las diferentes negociaciones colectivas y sociales, de modo que la carrera profesional de las mujeres no se vea cortada por la maternidad, sino que, gracias a la incorporación a un puesto de trabajo a tiempo parcial, las madres holandesas puedan conciliar la vida laboral y familiar.

Otro de los aspectos determinantes es la progresiva igualdad de trato que se ha introducido en la normativa holandesa entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, en cuanto a derechos de los trabajadores (inclusión en los convenios colectivos), salarios (“salario igual para trabajo de igual valor”, es decir, fijar un salario sobre la hora de trabajo) o derecho a participar en los planes de jubilación anticipada. Con todo ello, se presenta una Ley²⁰ en la que se establece la equiparación progresiva de los derechos

Tabla 5: Tasa de empleo a tiempo parcial femenina (2000)

Países	2000
Alemania	37,9
Austria	32,2
Bélgica	40,5
Dinamarca	34,1
España	16,9
Finlandia	17,0
Francia	31,0
Grecia	7,4
Holanda	70,5
Irlanda	30,1
Italia	16,5
Luxemburgo	25,0
Portugal	16,3
Reino Unido	44,6
Suecia	36,0
UE-15	33,3

Fuente: Encuesta de Fuerzas de Trabajo, EUROSTAT.

de los trabajadores a tiempo parcial y según la cual ni el empleador ni las partes de un convenio colectivo pueden tratar desigualmente a los trabajadores a tiempo parcial por su diferente duración de la jornada laboral.

De esta forma, la reducción del tiempo de trabajo en Holanda se lleva a cabo principalmente a través del desarrollo del empleo a tiempo parcial, buscando la equiparación de derechos de este tipo de contratación con el del trabajo a tiempo completo, por lo que los resultados parecen indicar una elección de esta forma de trabajo.

En Holanda, la reducción del tiempo de trabajo se logra por un camino individual, en lugar de a través de la negociación colectiva, como en el caso alemán: los asalariados que prefieren trabajar menos horas tienen derecho a hacerlo, sin tener que justificar el motivo, negociando directamente con el patrón la forma de reducción y reordenación del nuevo horario. Esta característica tan acusada del mercado de trabajo holandés refleja una creciente preocupación por conciliar la vida laboral y la vida privada.

3. CONCLUSIONES

Por tanto, la reducción del tiempo de trabajo, bajo sus diferentes modalidades, puede tener un efecto generador de empleo, por lo que ha venido tomándose como una medida de política activa.

Tomando como base los principales ejes sobre los que actúa la reducción del tiempo de trabajo, a saber, productividad, salarios y competitividad de la empresa, las diferentes actuaciones se pueden llevar a cabo mediante cambios en la organización del trabajo, reducción directa del tiempo de trabajo, reducción de la vida laboral o extensión del uso del contrato a tiempo parcial.

Las estrategias de carácter ofensivo (con creación de empleo) o defensivo (mantenimiento, al menos del nivel de empleo) derivadas de la reducción del tiempo de trabajo van asociadas a una reorganización del trabajo en el primer caso, y a una compensación salarial en el segundo.

Los obstáculos a los que se enfrenta esta medida han de solventarse impidiendo que la reducción de la jornada laboral se compense con incrementos de horas extraordinarias; mediante una flexibilización de la jornada laboral (cómputo anual, por ejemplo) y una utilización simultánea de otras

fórmulas de reparto de trabajo; evitando la escasez de oferta de trabajo cualificado (mediante políticas activas por el lado de la oferta: formación); disminuyendo drásticamente la jornada laboral, ya que pequeñas reducciones se compensarán con incrementos de productividad sin más, con lo cual se perdería el efecto positivo de creación de nuevos empleos; con subvenciones que impliquen rebajas en las cotizaciones a la Seguridad Social a las empresas que tras reducir su jornada laboral por debajo de 32 horas, cuatro días a la semana, generen empleo estable.

De este modo se genera empleo a través de la reducción del tiempo de trabajo por dos vías, ya que por un lado aumentan los empleos para mantener el nivel de producción, y por otro, se generan nuevas demandas (servicios de ocio) gracias al incremento del tiempo libre. Además, si efectivamente se genera empleo, no habrá una reducción del poder de compra (aunque haya moderación salarial) en términos globales, ya que las disminuciones salariales por un lado se compensan con los ingresos que perciben los nuevos empleados.

Los modelos macroeconómicos²¹ permiten realizar simulaciones sobre los efectos que una disminución del tiempo de trabajo generará en el empleo y en el conjunto de la economía. La primera cuestión que se puede deducir es que una reducción del tiempo de trabajo puede crear empleos pero en una medida menos que proporcionalmente. Ese incremento del empleo dependerá de la cuantía de la disminución (pequeñas reducciones del tiempo de trabajo se compensarían directamente con los incrementos de productividad); de la capacidad de reorganización del tiempo de trabajo, especialmente, en cuanto a la utilización del capital instalado; de la cuantía que alcance la compensación salarial, teniendo en cuenta que no debe ser íntegra de modo que compense totalmente las mejoras de la productividad, por cuanto se anularían los efectos positivos en la generación de nuevos empleos; y de las ayudas de los poderes públicos, que faciliten la inserción y profundización de este tipo de medidas.

NOTAS

1. A. Maddison, *Historia del desarrollo capitalista. Sus fuerzas dinámicas*, Editorial Ariel, Barcelona, p. 101.
2. El contrato de relevo supone la contratación a tiempo parcial de un trabajador desempleado para sustituir a un trabajador que se acoge a una jubilación anticipada parcial.

3. G. Véase Cette, "Employment, Unemployment and Reducing Working Time. The General Framework and the Case of France", *Les Documents de Travail de Conseil d'Analyse Économique*, n. 2-2000, abril.
4. G. Véase Cette, op. cit.
5. G. Véase Cette, op. cit.
6. El número de *horas habitualmente trabajadas* corresponde al número de horas normalmente prestadas por cada persona, e incluye las horas extraordinarias, pagadas o no, normalmente prestadas. Se excluye el tiempo de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como los descansos para la comida. (EUROSTAT, *Encuesta de Fuerzas de Trabajo. Principales resultados*).
7. El dato sobre la jornada pactada en este país, en realidad se refiere a la semana de 39 horas, establecida legalmente en los acuerdos colectivos intersectoriales, y puede confundir la aplicación progresiva de la nueva ley (de agosto de 2001) que establece la reducción obligatoria a 38 horas semanales. Las medidas incentivadoras anteriores a esta ley ya prevenían la progresiva reducción, de ahí que la jornada habitualmente trabajada sea menor al límite de 39 horas.
8. OCDE (1997): *La définition du travail a temps partiel a des fins de comparaison internationale*, Documents hors série, n. 22.
9. En el *Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo*, en el artículo 12, se entiende por contrato "celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable". Con esta modificación se elimina el límite establecido en el Acuerdo de 1998, donde se especificaba que, para ser considerado contrato a tiempo parcial, el número de horas debía ser "inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal".
10. OCDE: op. cit.
11. EUROSTAT (2000): *EFT*.
12. A. Hege, "Allemagne. 35 heures et moins", en *Chronique Internationale de l'IRES*, n. 54, septiembre, p. 9-19.
13. O. Chagny, "Réduction et flexibilité du temps de travail en Allemagne", en *Revue de l'OFCE*, n. 67, octubre, p. 229-284.
14. Véase Hege, A., op. cit.
15. Comenzando por la ordenanza de 16 de enero de 1982, según la cual se reduce la jornada laboral semanal legal de 40 a 39 horas y se incrementan las vacaciones remuneradas, pasando de 4 a 5 semanas.
16. Esta información ampliada se puede seguir en el sitio <http://www.35h.travail.gouv.fr>
17. Véase, por ejemplo, las encuestas de la CFTD, "10.000 salariés s'expriment sur la RTT", en *Le temps de travail en question*, n. 6, octubre, Institut CSA/ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, *L'attitude des français vis-a-vis des 35 heures*, Synthèse des principaux

- enseignements de la 12ème vague, abril 2001, o ESTRADE, M-A, MÉDA, D. y R. ORAIN, “Les effets de la réduction du temps de travail sur les mode de vie: qu’en pensent les salariés un an après?”, *Premières Synthèses*, n. 21.1, mayo.
18. Datos reflejados en G. Cette, op. cit.
 19. El porcentaje de personas que prefiere un trabajo a tiempo parcial en lugar de uno a tiempo completo, en Holanda alcanza cifras cercanas al 80%, similares también en países como el Reino Unido, Dinamarca o Alemania, y que contrastan con España, Francia o Grecia, donde resulta ese mismo porcentaje entre aquellos que prefieren el trabajo a tiempo completo. (A. M. García Femenía *et al.*, *El trabajo a tiempo parcial en Holanda*, Documentos del CES, Madrid, p. 7).
 20. La Ley de 3 de julio de 1996, con respecto a la prohibición de discriminar a trabajadores por razón del número de horas trabajadas entró en vigor en noviembre de ese mismo año (A. M. García Femenía *et al.*, op. cit., p. 23).
 21. Se pueden encontrar ejemplos ilustrativos en G. Bosch, y S. Lehndorff, op. cit., *Économie Internationale. La revue du CEP II*, n. 83 (2000) y *Ekonomiaz*, n. 34 (1996).

BIBLIOGRAFÍA

- BOSCH, G., LEHNDORFF, S. (1997) “La reducción de la jornada de trabajo y el empleo”, *Papeles de Economía Española*, n. 72, p. 342-364.
- , STILLE, F. (2000) “Temps de travail et réduction du temps de travail en Allemagne”, *Économie Internationale. La Revue du CEP II*, n. 83, 3^{er} Trimestre, p. 107-127.
- BOULIN, J-I. (1996) “Las políticas de tiempo de trabajo. El caso de Europa”, *Ekonomiaz*, Vitoria, n. 34, p.42-49.
- CETTE, G. (2000) “Employment, Unemployment and Reducing Working Time. The General Framework and the Case of France”, *Les Documents de Travail de Conseil d’Analyse Économique*, n. 2-2000, abril.
- (1996) “Reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo. Consideraciones macroeconómicas”, *Ekonomiaz*, Vitoria, n. 34, p. 30-41.
- CHAGNY, O. (1998) “Réduction et flexibilité du temps de travail en Allemagne”, *Revue de l’OFCE*, n. 67, octubre, p. 229-284.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L’EMPLOI, DES REVENUS ET DES COÛTS (1998) *Durées du travail et emploi. Les 35 heures, le temps partiel, l’aménagement du temps de travail*, La Documentation Française, París.
- ESTRADE, M-A, MÉDA, D., ORAIN, R. (2001) “Les effets de la réduction du temps de travail sur les mode de vie: qu’en pensent les salariés un an après?”, *Premières Synthèses*, n. 21.1, mayo.
- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS OBSERVATORY (2001) *Working time developments-annual update 2000*, EIROonline (<http://www.eiro.eurofound.ie>).
- EUROSTAT *Encuesta de Fuerzas de Trabajo*, varios años.

- FINA SANGLAS, L., PÉREZ INFANTE, J. I. (1999) "Las políticas de reparto de trabajo", *Cuadernos de Información Económica*, n. 150, septiembre, p. 31-44.
- GARCÍA FEMENÍA, A. M., MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, F., MOSCOSO DEL PRADO, J. (2000) *El trabajo a tiempo parcial en Holanda*, Documentos del CES, Madrid.
- HEGE, A. (1998) "Allemagne. 35 heures et moins", en *Chronique Internationale de l'IRES*, n. 54, septiembre, p. 9-19.
- MADDISON, A. (1998) *Historia del desarrollo capitalista. Sus fuerzas dinámicas*, Editorial Ariel, Barcelona.
- OCDE (1997) *La définition du travail a temps partiel a des fins de comparaison internationale*, Documents hors série, n. 22.
- (1998) "Working hours: latest trends and policy initiatives", *Employment Outlook 1998*, París, OCDE, p. 153-188.
- PASSERON, V. (2002) "35 heures: 3 ans de mis en œuvre du dispositif Aubry I", *Premières Synthèses*, n. 06.2, febrero.
- RUESGA, S., MURAYAMA, C. (1999) "El reparto del trabajo: hacia las 32 horas en cuatro días a la semana", en *Temas para el debate*, n. 50, p. 72-75.
- TADDEI, D. (1996) "El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, Vitoria, n. 34, p. 20-29.
- TORNS, T. (2001) "El trabajo a tiempo parcial: ¿un mercado engañoso?", *European Industrial Relations Observatory on line*.
- VISSER, J. (2000) "Réduction du temps de travail aux Pays-Bas", *Économie Internationale. La Revue du CEPII*, n. 83, 3^{er} Trimestre, p. 129-152.
- WIERINK, M. (2000) "Pays Bas. Le temps de travail: le droit de choisir", *Chronique Internationale de l'IRES*, n. 63, marzo, p. 13-29.