Revisión sistemática de la efectividad de las medidas de reparto de empleo¹

SIIS Centro de Documentación y Estudios, Fundación Eguía-Careaga

<estudios@siis.net>

Landunetatik langabetu direnen lanorduen birbanaketa gisara ulertzen den enpleguaren banaketa behin eta berriz agertzen da egiturazko langabeziaren arazoa eztabaidatzean, eta berariaz gertatzen da atzeraldi ekonomikoa bizitzen den garaian. Azterlan honetako xedea da lanorduak gutxitzeko neurri batzuen eraginkortasunaren inguruan dagoen ebidentzia enpirikoa laburbiltzea, eta ondorengo hiru galdera hauei erantzun nahi zaie: a) zein mailakoa da lanpostuak sortu edota langabezia gutxitzean lanorduak murriztearen inguruko neurrien eraginkortasunaren adostasuna?; b) aldatu egiten al dira emaitza horiek lanorduak murrizteko neurri desberdinen arabera?; eta c) zer ondorioztatu daiteke neurri horien arabera arrakastaren inguruan? Berau gauzatzeko, burutu da lanorduen murrizketaren neurri desberdinen eraginkortasunaren inguruan argitaratutako azterlan zientifikoaren berrikusketa bat.

GAKO-HITZAK:

Lanaren banaketa, lanaldia, langabezia, enplegu-politikak, esperientziak, berrikusketa bibliografikoa.

El reparto del empleo, entendido como la redistribución de las horas de trabajo desde la población empleada a la desempleada, reaparece de forma recurrente en el debate público unido al problema del desempleo estructural, y en especial, durante periodos de recesión económica. El objetivo de este estudio es sintetizar la evidencia empírica disponible sobre la efectividad de diversas medidas de reducción del tiempo de trabajo, respondiendo a tres cuestiones: a) ¿qué grado de consenso existe sobre la efectividad de las medidas de reducción del tiempo de trabajo para crear empleo o reducir el desempleo?; b) ¿varían los resultados en función del tipo de medida de reducción del tiempo de trabajo analizado?; y c) ¿qué conclusiones cabe extraer sobre las condiciones de éxito de este tipo de medidas? Para ello, se ha llevado a cabo una revisión sistemática de estudios científicos publicados sobre la efectividad de diversas medidas de reducción del tiempo de trabajo.

PALABRAS CLAVE:

Reparto de empleo, jornada laboral, desempleo, políticas de empleo, experiencias, revisión bibliográfica.

¹ Este artículo sintetiza el informe *Revisión sistemática de la efectividad de las medidas de reparto de empleo* (2015), elaborado por el SIIS Centro de Documentación y Estudios para la Diputación Foral de Gipuzkoa, que puede descargarse desde <<http://www.siiis.net/es/documentacion/catalogo/Record/510376>>.

1. Introducción

1.1. ¿En qué consiste el reparto del empleo?

El reparto del empleo, entendido como la redistribución de las horas de trabajo desde la población empleada a la desempleada, reaparece de forma recurrente en el debate público unido al problema del desempleo estructural, y en especial, durante periodos de recesión económica. Si bien el concepto resulta, a primera vista, sumamente sencillo y atractivo —en su formulación más simple se correspondería con la afirmación ‘si todos trabajamos menos tiempo, habrá empleo para más personas’— su verificación o refutación teórica ha resultado mucho más compleja.

En efecto, desde el punto de vista teórico, el impacto de una reducción del tiempo de trabajo (RTT) sobre el empleo depende de cuatro factores principales, que, por otra parte, a menudo se negocian conjuntamente en las empresas: a) la reducción en las horas trabajadas propiamente dicha; b) la compensación salarial que conlleva (es decir, si los salarios mensuales se reducen respondiendo a la disminución de la jornada); c) las ganancias de productividad del trabajo que esta reducción induce; y d) las posibles ganancias de productividad del capital que la acompañan. Así, partiendo de distintos supuestos sobre la evolución de estos factores tras una RTT, los modelos teóricos que han analizado la cuestión obtienen resultados contradictorios.

Por lo que se refiere al primer factor, la reducción de la jornada propiamente dicha, la duración de la jornada ordinaria de trabajo puede establecerse por ley o mediante acuerdos laborales, de forma que es exógena al empresario. Por otro lado, el total de horas trabajadas y el empleo (el número de trabajadores) pueden considerarse variables controladas por el empresario (endógenas) que intenta maximizar sus beneficios. En este escenario, ante una reducción de la duración de la jornada, la decisión de los empresarios entre horas de trabajo y empleo dependería de la evolución de los salarios, que pueden, a su vez, estar determinados exógena o endógenamente.

Si se considera que los salarios vienen determinados exógenamente, es decir, que el empresario no tiene control sobre ellos, una RTT sólo puede conducir a un incremento del empleo bajo el supuesto de que no se utilizan horas extraordinarias y de que existe una sustitución perfecta entre horas y empleo en el sistema productivo de la empresa (Calmfors, 1985). En cambio, con un tipo de tecnología productiva más general o aplicando el modelo a una economía más compleja, con precios relativos endógenos, el efecto positivo sobre el empleo ya no es tan evidente. Por otro lado, si las empresas parten de una situación de equilibrio en la que ya hacen uso de horas extraordinarias, una reducción de las horas ordinarias incrementará el coste marginal del empleo en relación con el coste marginal de las horas, lo que

podría conducir a un incremento en el uso de horas extraordinarias y a una reducción del empleo.

Si se considera que el salario por hora puede ser controlado por los empresarios (se determina de forma endógena) —supuesto más acorde con la realidad de la mayoría de los países europeos—, el efecto de una RTT dependerá de la respuesta de los salarios a la reducción de las horas trabajadas. En una situación en la que las organizaciones de trabajadores ejerzan presión para mantener los salarios mensuales constantes, el coste por hora de trabajo se incrementará para las empresas. Esto podría llevar a que las empresas sustituyeran empleo por capital, con un efecto negativo en el empleo (Hunt, 1999). Por otra parte, si éstas ajustan el volumen de producción ante este incremento de los costes por hora de trabajo, se produciría un efecto de escala negativo adicional.

En resumen, tal y como indica Calmfors (1989: 758), “el análisis muestra que los efectos [de una reducción del tiempo de trabajo] son bastante complejos: no es una cuestión de dividir un número dado de horas de trabajo entre un número de trabajadores, dado que el volumen de trabajo demandado viene determinado endógenamente”. Por tanto, tal y como señala Sánchez (2013), determinar si realmente existe un efecto de ‘reparto de empleo’ es una cuestión que debe establecerse empíricamente.

1.2. Objetivos del estudio

El objetivo del presente estudio consiste, precisamente, en sintetizar la evidencia empírica disponible sobre la efectividad de diversas medidas de reducción del tiempo de trabajo. En concreto, las cuestiones específicas a las que se pretende responder son las siguientes:

- ¿Qué grado de consenso existe sobre la efectividad de las medidas de reducción del tiempo de trabajo a la hora de crear empleo o de reducir el desempleo?
- ¿Varían los resultados en función del tipo de medida de reducción del tiempo de trabajo analizado?
- ¿Qué conclusiones cabe extraer sobre las condiciones de éxito de este tipo de medidas?

2. Metodología

2.1. Criterios de inclusión en la revisión

Para dar respuesta a las preguntas planteadas, se ha llevado a cabo una revisión sistemática de estudios científicos publicados sobre la efectividad de diversas medidas de reducción del tiempo de trabajo. Los criterios de búsqueda utilizados han sido los siguientes:

- Tipos de medida analizados. Se ha considerado cualquier medida que conlleve una reducción del tiempo de trabajo, ya sea permanente o temporal. En este sentido, se han incluido en la revisión tanto documentos relativos a reducciones de la jornada laboral diaria, semanal o anual, como formas de reducción del trabajo a lo largo de la vida (jubilaciones anticipadas, excedencias).
- Tipos de estudio. Se incluyen únicamente estudios empíricos en los que se haya evaluado una experiencia real con cualquiera de las modalidades de reducción del tiempo de trabajo mencionadas. La búsqueda se ha limitado, además, a experiencias desarrolladas a partir de la década de 1980. Se incluyen también revisiones sistemáticas de este tipo de estudios.
- Impacto en términos de empleo. Se incluyen únicamente estudios que analicen el efecto de las medidas aplicadas sobre el empleo y que lo hacen en términos cuantitativos. Las medidas de reducción del tiempo de trabajo tienen efectos —no menos importantes— sobre otros aspectos, como la conciliación entre vida laboral y familiar, o la calidad de vida, pero esta revisión se centra en sus efectos sobre el empleo. Por otra parte, dado que el objetivo explícito de las medidas de reparto de empleo consiste en crear empleo o reducir el desempleo, y puesto que, de acuerdo con la Real Academia Española, el término efectividad hace alusión a la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”, la revisión se ha centrado en estudios que miden la capacidad de medidas de reducción del tiempo de trabajo para crear empleo o reducir el desempleo².

2.2. Estrategias de búsqueda y selección de estudios

Para la detección y selección de las referencias, se ha recurrido fundamentalmente a una revisión de la base de datos documental del SIIS Centro de Documentación y Estudios, especializada en el ámbito de lo social. Esta búsqueda se ha completado mediante dos fuentes complementarias:

- Revisión de bases de datos externas especializadas, a nivel internacional: Web of Knowledge, repositorios institucionales de entidades especializadas y Google Académico, fundamentalmente.
- Revisión de las bibliografías de los documentos seleccionados en una primera fase.

² Se incluyen asimismo una serie de estudios sobre la efectividad de programas de desempleo parcial cuyo objetivo no es tanto la creación de empleo en el sentido de crear nuevos puestos de trabajo, como el de preservar empleos existentes. Se ha optado por incluir estos trabajos por varias razones: en primer lugar, porque diversos trabajos teóricos consideran las reducciones temporales del tiempo de trabajo como una modalidad más de RTT; por otra parte, porque dado que estos programas han sido utilizados con cierta intensidad durante la última crisis económica, se considera que pueden aportar nuevas evidencias en cuanto al tema objeto de esta revisión.

En un primer momento, se utilizaron términos de búsqueda suficientemente amplios para evitar excluir documentos que podían resultar relevantes en cuanto a tipos de medidas analizadas. Esta primera selección de documentos fue revisada por documentalistas del SIIS para filtrar, a partir de los títulos de los trabajos y los resúmenes disponibles, aquellos estudios que podían ajustarse a los criterios de inclusión establecidos. Con esta metodología, la primera selección documental se limitó a un total de 97 trabajos.

Una vez localizados, estos documentos han sido revisados por dos evaluadores diferentes para descartar aquellos que no se consideraban relevantes desde el punto de vista temático o metodológico. Principalmente se han excluido aquellos documentos que:

- Analizan la cuestión del reparto del trabajo únicamente desde un punto de vista teórico (9 documentos).
- Son simulaciones, es decir, no analizan el impacto de una experiencia concreta de RTT (7 documentos).
- Analizan una experiencia antigua de RTT (4 documentos, todos ellos referidos a la década de 1930).
- No analizan el impacto de las medidas aplicadas en términos de creación o mantenimiento de empleo (22 documentos).
- Son traducciones o reproducciones de otros trabajos ya incluidos (2 documentos).

Una vez descartados estos documentos, la selección final para la revisión está constituida por un total de 43 trabajos de investigación³.

2.3. Extracción y sistematización de la información

Los 43 artículos e informes seleccionados se han analizado detalladamente para extraer la siguiente información: tipo de medida evaluada, país en el que se ha aplicado, características de la medida (escala de aplicación, periodo de aplicación, ciclo económico en el momento de aplicación, sector productivo en el que se aplica, tipo de ocupaciones a las que afecta, carácter temporal o permanente, carácter voluntario u obligatorio, y compensación salarial que prevé), descripción de la metodología utilizada en el estudio, principales resultados, conclusiones y limitaciones del estudio, entre otras.

Una vez extraída la información necesaria, se ha procedido a clasificar los estudios de acuerdo con los resultados obtenidos en lo referente a su efectividad. Se ha considerado que obtienen

³ La versión completa del presente trabajo (SIIS Centro de Documentación y Estudios, 2015) incluye, en forma de anexos: a) un listado de los estudios incluidos en él, con sus indicios de calidad; y b) fichas-resumen de dichos estudios.

resultados ‘positivos’ aquellos estudios que detectan algún efecto significativo de creación de empleo, de reducción del desempleo o de mantenimiento de puestos de trabajo; se ha considerado que obtienen resultados ‘negativos’ aquellos estudios que detectan algún efecto significativo de pérdida de empleo o de incremento del desempleo; finalmente, se ha considerado que obtienen resultados ‘neutros’ aquellos estudios que no logran detectar un efecto estadísticamente significativo sobre ninguna de las variables relacionadas con el empleo.

2.4. Indicios de calidad de los estudios incluidos

Si bien en una primera instancia se planificó la evaluación de los trabajos objeto de revisión mediante una filtración metodológica (*methodological screening*), tal y como se recomienda en la literatura especializada (Fink, 2013), se optó por no realizarla, dada la dificultad de establecer los criterios convencionales de filtrado, como el rigor en la selección de las muestras de datos, la calidad de los datos objeto de estudio, y la validez y fiabilidad de los análisis llevados a cabo. Por otra parte, cabe recordar que en economía —principal área de conocimiento de las ciencias sociales en las que se encuadran los trabajos objeto de revisión—, el debate sobre la validez y fiabilidad real de la metodología predominante (*mainstream*) de análisis cuantitativo es ciertamente intenso (cfr. Krugman, 2012). Por todo ello, en lo que respecta a la evaluación de la metodología de los estudios revisados tan sólo se especifica el método de análisis de datos utilizado en la investigación empírica, sin entrar en otro tipo de valoraciones que resultarían pertinentes de cara a valorar la calidad científica de cada uno de los trabajos.

Con estas limitaciones, para tratar de estimar la calidad científica de los trabajos en cuestión se ha optado por realizar un análisis convencional de indicios de calidad de las publicaciones en las que los trabajos de investigación fueron publicados (Garfield, 1972). A tal fin, se clasificaron en primer lugar los trabajos en libros publicados por editoriales o centros de investigación, capítulos de libros, estudios monográficos, documentos de trabajo (*working papers*), artículos y artículos académicos. En el caso de estas últimas publicaciones, se recurrió a los índices de impacto y *rankings* que en la actualidad se utilizan para este tipo de clasificación (ISI-JCR y SCImago), que son los indicadores que habitualmente se emplean para evaluar la calidad de la producción científica, si bien se trata también de un procedimiento sobre el que existe un intenso debate (cfr. Moed, 2002). Para todos los casos, —es decir, para los artículos académicos y también para el resto de trabajos— se recogen también las referencias o citas que para cada uno de los trabajos revisados se consignan en el buscador Google Académico, elemento éste que, además de estimativo de su difusión, se utiliza también de forma habitual a título indicativo de su calidad, no sin

que dicho procedimiento sea objeto de críticas (cfr. Harzing *et al.*, 2008; Sanderson, 2008).

Salvo alguna excepción, como es el caso de Hijzen y Venn (2011), los trabajos publicados en revistas de impacto elevado son los que han tenido las cifras de citas o referencias superiores, aunque tampoco existe una clara correlación entre impacto y citas. Teniendo en cuenta estos dos factores, se han categorizado los trabajos en tres niveles:

- Primer nivel: artículos académicos publicados en revistas con proceso de revisión y factor de impacto muy elevado (primer cuartil en ISI-JCR o SCImago).
- Segundo nivel: artículos académicos publicados en revistas con proceso de revisión y factor de impacto elevado (segundo o tercer cuartil en ISI-JCR o SCImago); libros, capítulos de libros o documentos de trabajo publicados por editoriales o centros de prestigio; y resto de documentos con citas elevadas respecto de la media de los trabajos analizados.
- Tercer nivel: resto de los trabajos de investigación objeto de revisión.

3. Descripción de los estudios incluidos

La selección final para el análisis consta de 43 trabajos de investigación, de los cuales 11 son revisiones sistemáticas y 32 son estudios empíricos sobre efectividad. La mayoría de los estudios incluidos (29 de los 43) son trabajos relativamente nuevos, publicados en la última década, siendo la mayor parte (25 de los 43) artículos de revistas académicas. Se incluyen además 9 documentos de trabajo de universidades o centros de investigación, 7 informes de organismos oficiales y 2 monografías publicadas en editoriales universitarias (Tabla 1).

Desde el punto de vista metodológico, ya se ha mencionado que 11 de los trabajos incluidos son revisiones de la literatura científica, mientras que 32 son estudios de efectividad. Respecto a estos últimos, los estudios se clasifican en función del nivel de análisis (macroeconómico o microeconómico) y la estrategia de evaluación que utilizan. Los estudios que comparan entornos donde se ha aplicado la reducción del tiempo de trabajo (situación de tratamiento) con entornos en los que no se ha llegado a aplicar, o donde su aplicación ha sido menor (situación contrafactual) son mayoritariamente de nivel microeconómico (10 de los 14 estudios analizados), puesto que se basan en datos de empresas o de nivel individual. Por otra parte, las evaluaciones basadas en modelos econométricos (14 estudios en total) pueden adoptar ambas perspectivas, dependiendo de los datos disponibles (referidos a países o economías en su conjunto —en el caso de los de nivel macroeconómico— o a empresas e individuos —en el caso de los de nivel microeconómico).

Tabla 1. Principales características de los estudios incluidos en la revisión

Características de las publicaciones		Nº de estudios incluidos
Tipo de publicación	Artículos revistas académicas	25
	Documentos de trabajo (<i>working papers</i>)	9
	Informes de organismos oficiales	7
	Monografías	2
Año de publicación	Anterior a 2000	3
	2000-2004	11
	2005-2009	13
	2010 o posterior	16
Tipo de estudio y nivel de análisis	Evaluación contrafactual	14
	Macroeconómico	4
	Microeconómico	10
	Evaluación econométrica	14
	Macroeconómico	6
	Microeconómico	7
	Ambos	1
	Simulación econométrica	3
	Macroeconómico	2
	Microeconómico	1
	Estudio exploratorio	1
	Microeconómico	1
	Revisión de la literatura	11
Indicios de calidad	Primer nivel (más alto)	12
	Segundo nivel	18
	Tercer nivel (más bajo)	13
Total		43

Fuente: Elaboración propia.

Por lo que se refiere a los indicios disponibles sobre la calidad de los estudios incluidos, en el apartado metodológico, ya se ha indicado que la clasificación utilizada se basa fundamentalmente en el tipo de publicación, en los índices de impacto y en el prestigio de las publicaciones en las que se editan los trabajos. Atendiendo a esta clasificación, 12 de los 43 trabajos analizados pueden considerarse de máxima calidad y una proporción similar, 13 de los 43, serían trabajos con un nivel de calidad más modesto (tercer nivel).

3.1. Tipo de medidas de reparto de empleo analizadas

La mayoría de los estudios incluidos en la revisión analizan la efectividad de reformas normativas o acuerdos colectivos para la reducción permanente de la jornada laboral estándar (23 de los 43 incluidos); 11 se refieren al impacto de programas de reducción temporal del tiempo de trabajo (también conocidos como ‘programas de desempleo parcial’ o ‘programas de desempleo temporal’) utilizados en numerosos

países para mitigar el impacto de las recesiones económicas sobre el empleo⁴; 7 analizan el efecto de una reducción del tiempo de trabajo en términos generales, sin referirse al tipo concreto de medida mediante la que se conseguiría dicha reducción; finalmente, dos trabajos consideran otras formas de reducción del tiempo de trabajo.

En cuanto al país en el que se aplica la medida analizada, Francia y su transición a la jornada de 35 horas semanales es el que más atención ha recibido (14 de los 43 estudios revisados), mientras que los acuerdos sectoriales adoptados en Alemania se analizan en 4 estudios y 12 adoptan una perspectiva comparada internacional, en la mayoría de los casos en relación con los programas de desempleo temporal. Se analizan también los efectos de las reformas de la duración legal de la jornada adoptadas en Portugal (2 estudios), Chile (1 estudio) y Canadá (1 estudio). Finalmente, un estudio analiza el efecto que tendría una reducción de la jornada mediante el gravamen de las horas extraordinarias en Estados Unidos, otro se centra en el programa sueco de excedencias pagadas y un último trabajo analiza los resultados obtenidos por el programa austríaco de desempleo parcial durante la última crisis económica.

Tabla 2. Principales características de las medidas de reparto de empleo analizadas

Tipo de medida de reparto de empleo	País de aplicación	Nº de estudios incluidos
Reducción del tiempo de trabajo (sin especificar medida)	Alemania	1
	Estados Unidos	1
	Japón	1
	Internacional	4
	Total	7
Reducción de la jornada laboral legal o convenida	Alemania	4
	Canadá	1
	Chile	1
	Francia	14
	Portugal	2
	Internacional	1
	Total	23
Programas temporales de reducción del tiempo de trabajo (desempleo parcial/desempleo temporal)	Alemania	1
	Austria	1
	Francia	2
	Internacional	7
	Total	11
Fiscalidad horas extraordinarias	Estados Unidos	1
Otras formas (años sabáticos, excedencias)	Suecia	1
Total		43

Fuente: Elaboración propia.

⁴ En adelante, para facilitar la comprensión, se aludirá a estos programas como ‘programas de desempleo parcial’.

3.1.1. Las experiencias de reducción permanente de la jornada laboral

Prácticamente todos los países occidentales han reducido la jornada de trabajo durante la segunda mitad del siglo XX, en respuesta a incrementos cada vez mayores de la productividad laboral. No obstante, las experiencias relativas a la reducción de la jornada laboral habitual o estándar con el objetivo explícito de ‘reparto del empleo’ no son tan numerosas y aún menos las que han sido objeto de alguna evaluación de efectividad. En la presente revisión, se han detectado 23 trabajos de evaluación referidos a un pequeño número de países: Francia, Alemania, Portugal, Chile y la provincia canadiense de Quebec. A continuación se describen sucintamente las medidas aplicadas, utilizando la información que aportan al respecto los documentos revisados, de cara a facilitar la comprensión de los resultados sobre efectividad, que se recogen en el apartado siguiente⁵.

3.1.1.1. La reforma de las 35 horas semanales en Francia

En Francia, la transición de una jornada de 40 horas semanales a otra de 35 horas se produjo mediante cuatro reformas sucesivas de la legislación laboral, realizadas entre 1982 y 2000.

En 1982, el Gobierno socialista recién electo aprobó, de forma bastante inesperada, una reforma laboral que reducía la jornada laboral estándar de 40 a 39 horas semanales, y la jornada máxima (incluidas las horas extraordinarias remuneradas), de 50 a 48 semanales. El Gobierno recomendó que esta reducción de las horas de trabajo se realizase manteniendo la remuneración mensual de las y los trabajadores inalterada, aunque sólo introdujo previsiones concretas al respecto para las y los trabajadores que cobraban el salario mínimo interprofesional (SMIC).

En 1996, otra reforma normativa, conocida como Ley Robien, estableció un sistema de incentivos a las empresas que redujeran la duración de la jornada laboral de sus trabajadores/as a cambio de crear empleo (componente ofensivo) o de mantener el empleo de trabajadores/as cuyo despido estaba previsto en un expediente de regulación de empleo (componente defensivo). Así, las empresas que redujesen las horas de trabajo en un 10% (de 39 a 35 horas semanales), comprometiéndose a un incremento de plantilla del 10%, se beneficiaban de una reducción del 40% en las cotizaciones sociales

del primer año y del 30% durante los seis años siguientes. Si la duración de la jornada se reducía más de un 15%, las bonificaciones eran del 50% el primer año y del 40% durante los seis siguientes. Los empleos creados debían mantenerse durante al menos dos años⁶.

En enero de 1998, se aprobó la ley conocida como Aubry I, que establecía la duración legal de la jornada en 35 horas a partir del 1 de enero de 2000 para las empresas de más de 20 empleados, y a partir del 1 de enero de 2002 para las de menor tamaño. La Ley también establecía bonificaciones en las aportaciones a la Seguridad Social para aquellas empresas que anticipasen la aplicación de la nueva normativa, siempre que redujesen la jornada de sus trabajadores en al menos un 10% —hasta alcanzar las 35 horas semanales— y que esa reducción fuese acompañada de un incremento del 6% en el número de puestos de trabajo a lo largo de dos años, o se evitasen despidos programados. Las bonificaciones se aplicarían a todos los trabajadores afectados por la reducción de horas, así como a las nuevas contrataciones, y se prolongarían durante cinco años, con cuantías que irían disminuyendo a lo largo del tiempo, para incitar una pronta adhesión al dispositivo por parte de las empresas.

En enero de 2000, una segunda ley, conocida como Aubry II, confirmó la norma de las 35 horas semanales, y estableció un sistema estable de reducciones en las cotizaciones patronales a la Seguridad Social —4.000 francos anuales por año y asalariado/a— para las empresas que adoptasen un acuerdo colectivo para establecer una semana laboral de 35 horas (o una jornada anual de 1.600 horas). Además estableció un sistema de compensación salarial, que afecta particularmente a los salarios más bajos (el importe de la ayuda es decreciente, pero sólo se anula si el salario supera el 1,8 del SMI, por lo que cubre al 70% de las y los asalariados).

3.1.1.2. La reducción por medio de acuerdos sectoriales en Alemania

A diferencia de lo que ocurre en Francia, en Alemania la duración de la jornada laboral no se establece por ley, sino mediante acuerdos colectivos sectoriales. Los trabajos analizados en la presente revisión se centran en los acuerdos adoptados en las décadas de 1980 y 1990 para reducir la jornada laboral en un amplio sector de la economía.

En 1984, el sindicato de los trabajadores del metal, IG Metall, uno de los más grandes de Alemania, con cerca de 2,5 millones de afiliados, convocó una serie de huelgas para reclamar una reducción de la jornada laboral con el objetivo de reducir el desempleo

⁵ Dado que las descripciones se basan en la información que aportan al respecto los trabajos de evaluación revisados, el grado de detalle en la descripción varía de una experiencia a otra. No obstante, se trata de recoger —en la medida en la que los autores los aportan— detalles sobre los principales factores que pueden afectar el éxito de una RTT, a saber: amplitud de la RTT, compensación salarial, remuneración y uso de horas extraordinarias, cláusulas de flexibilización y ayudas públicas asociadas a la RTT.

⁶ En su componente defensivo, se establecían las mismas bonificaciones para empresas que mantuviesen un 10% (o 15%) de los empleos que se preveía destruir en el marco del expediente de reducción de empleo durante un periodo establecido por convenio.

a través del reparto del empleo. Las huelgas surtieron efecto, y la jornada estándar para los y las trabajadoras del metal se redujo a 38,5 horas semanales en 1985.

Un elemento clave del acuerdo alcanzado por IG Metall, que fue emulado por acuerdos posteriores en muchos otros sectores, fue la concesión a la patronal de una mayor flexibilidad en el uso de las horas de trabajo. En particular, el acuerdo establecía que las horas de trabajo no tenían que distribuirse de manera uniforme a lo largo de la semana y podían variar incluso de una semana a otra, siempre que la media de las horas trabajadas a lo largo de un determinado número de meses no superase el número de horas reflejadas en el convenio. Estas cláusulas de flexibilidad debían negociarse en cada planta de producción entre la dirección y los trabajadores/as.

El tipo de reducción de la jornada —reducción de la jornada diaria, de los días semanales o la concesión de días libres— también debía negociarse de manera individual entre la dirección de cada empresa y los trabajadores/as. Algunas empresas redujeron las horas los jueves y viernes, algunas redujeron la jornada de cada día de forma uniforme, y otras optaron por ofrecer a las y los trabajadores días libres. En general, puede afirmarse que, inicialmente, las industrias que hacían un uso intensivo del capital prefirieron optar por ofrecer días libres, mientras que los sectores caracterizados por un uso intensivo de la mano de obra optaron por reducir las horas semanales o diarias. No obstante, a medida que se aplicaron reducciones adicionales a la jornada estándar, la reducción mediante la concesión de días libres se volvió ineficiente, por lo que a largo plazo la mayoría de las empresas optaron por una combinación de días libres y reducción de las jornadas diarias.

Este acuerdo del sector del metal fue seguido de un acuerdo en el sector de las artes gráficas y emulado por otros sectores de la industria y de los servicios en los años siguientes. La propia IG Metall acordó reducciones en la jornada en dos sucesivas negociaciones, hasta alcanzar las 35 horas semanales en 1995. Otros sectores comenzaron a aplicar las reducciones en la jornada un poco más tarde, generalmente a partir de 1989.

Por lo que se refiere a la negociación salarial que acompañaría la reducción de las horas trabajadas, los sindicatos proclamaron haber conseguido una compensación total para mantener los salarios mensuales de las y los trabajadores. En la práctica, esto probablemente significa que los ingresos nominales (sin horas extra) no se redujeron como consecuencia de acortar la jornada, aunque la patronal sí parece haber alcanzado acuerdos para moderar los incrementos salariales para los años siguientes a la firma del acuerdo.

3.1.1.3. La reducción de la jornada laboral en Portugal

El 1 de diciembre de 1996, Portugal aprobó una reforma de la legislación laboral para reducir la jornada laboral estándar de 44 a 40 horas semanales. La ley preveía una aplicación gradual de esta reducción de jornada: sería de aplicación inmediata para las y los trabajadores con una jornada de hasta 42 horas, y en el plazo de un año —antes del 1 de diciembre de 1997— para el resto de trabajadores/as con jornadas superiores a 40 horas semanales. En el marco de esta legislación, las horas extraordinarias se remuneran con una prima del 50 %.

Para compensar a las empresas por esta reducción de las horas trabajadas, la reducción de la jornada estándar se acompañó de cierta flexibilización. En efecto, en la nueva legislación la jornada estándar se definía como el promedio del número de horas trabajadas en un periodo de 4 meses, por lo que las empresas no debían abonar horas extraordinarias si el promedio de las horas trabajadas por un/a trabajador/a en un periodo de 4 meses no superaba las 40 horas, siempre que la jornada diaria no excediera las 10 horas y la jornada semanal, las 40 horas.

3.1.1.4. La reforma chilena de 2001

En octubre de 2001, Chile aprobó una reforma laboral mediante la que se modificaban varios aspectos de la regulación del trabajo, entre ellos, la duración de la jornada laboral. La ley preveía la entrada en vigor de todas las reformas, excepto la relativa a la duración de la jornada laboral en diciembre de 2001. Por el contrario, ofrecía a las empresas un periodo de tres años (hasta diciembre de 2004) para ajustarse a las disposiciones sobre duración de la jornada laboral.

Así, a partir de enero de 2005, la jornada máxima legal se establece en Chile en 45 horas semanales (con anterioridad era de 48). Asimismo, dado que la jornada parcial no puede exceder dos tercios de una jornada completa, las y los trabajadores a jornada parcial no pueden trabajar más de 30 horas semanales (antes, 32).

Por lo que se refiere a las remuneraciones, el texto de la reforma de 2001 era algo ambigua. Con todo, en septiembre de 2004 (inmediatamente antes de la entrada en vigor de la nueva jornada), la Subsecretaría de Empleo estableció que reducir los salarios mensuales de las y los trabajadores, ajustándolos a la reducción de la jornada, debía considerarse contrario a la ley, dado que las empresas habían dispuesto de un periodo de tres años para reducir el impacto de la reforma en sus costes mediante incrementos de la productividad y el reajuste de los procesos de producción.

Las regulaciones sobre duración de la jornada no se aplican a los siguientes tipos de

trabajadores/as: trabajadores autónomos; trabajadores/as con más de un empleo; directores ejecutivos, gerentes y todos los empleados que no trabajan bajo supervisión directa de otra persona; trabajadores/as de barcos pesqueros; personas que trabajan desde su casa y, en general, personas que no trabajan en dependencias de la empresa; vendedores ambulantes; vendedores de seguros; y trabajadores/as del sector de hostelería (salvo personal administrativo, de lavandería y cocina) durante la temporada baja.

3.1.1.5. Una reforma con aplicación parcial en Quebec

Entre octubre de 1997 y octubre de 2000, la provincia canadiense de Quebec redujo gradualmente la jornada laboral estándar de 44 a 40 horas semanales, con el objetivo explícito de crear empleo. Una particularidad de la Labour Standards Act de Quebec es que, de hecho, sólo se aplica a las y los asalariados cuya remuneración se establece por horas y que no están sindicados (representan en torno a un 30 % de la población ocupada). Aunque la Ley tiene vocación universal, ésta no se aplica a los/las asalariados con salarios mensuales, porque los tribunales de Justicia han establecido que no es posible establecer una retribución mayorada para las horas extraordinarias en los casos en los que no se establece un precio/hora. Entre los asalariados sindicados, la Ley no ha tenido efecto, debido a que la mayoría de ellos ya trabajaban menos de 40 horas semanales en 1997.

3.1.2. Las experiencias de reducción temporal del tiempo de trabajo

Los programas de desempleo parcial (a veces denominadas también de desempleo temporal) son medidas de reducción temporal de la jornada laboral cuyo objetivo consiste en ayudar a las empresas a ajustar el volumen de mano de obra a reducciones en el volumen de demanda durante una recesión económica. Así, en los países que cuentan con este tipo de dispositivos, las empresas que se enfrentan a una reducción del volumen de demanda o de actividad tienen la opción de recurrir a una reducción de las horas de trabajo de la totalidad o de parte de sus trabajadores/as, para evitar realizar despidos. Los y las trabajadores que ven sus jornadas reducidas reciben cierta compensación salarial, generalmente a través de los seguros de desempleo.

Durante la crisis económica de 2008-2009, numerosos países han adoptado medidas de este tipo o han extendido los dispositivos ya existentes, de manera que, en 2010, 25 de los 33 países de la OCDE hacían uso de este tipo de programas (Cahuc y Carrillo, 2011).

El diseño y la regulación concreta de los programas de desempleo parcial varían mucho de un país a otro, pero suelen abordar los siguientes aspectos:

- En la mayoría de los casos (80 % de los países), las empresas que desean acogerse a estas medidas deben demostrar que se enfrentan a dificultades económicas como consecuencia de circunstancias externas (ciclo económico).
- Un 55 % de los países requieren acuerdos colectivos para la aplicación de la medida; en otros casos, se exige que se consulte a los trabajadores/as o que se llegue a acuerdos individuales.
- En el 40 % de los países analizados, la medida sólo puede aplicarse a trabajadores/as que tengan derecho a la prestación por desempleo convencional.
- En general, las empresas y los empleados que se acogen a este tipo de medidas deben asimismo cumplir algunas condiciones, como comprometerse a no despedir a los y las trabajadores afectados durante un tiempo, presentar un plan de recuperación económica u ofrecer cursos de formación.

Por lo que se refiere a la generosidad de los dispositivos, también hay diferencias entre países:

- La reducción del tiempo de trabajo puede ser parcial o total (en cuyo caso se trata de desempleo parcial). Para el conjunto de los países de la OCDE que aplican este tipo de dispositivos, la reducción media es un 73 % de la jornada. En los países nórdicos, la media es del 63 %, mientras que la media en los países anglosajones es sólo del 38 %. La mitad de los países analizados permiten reducciones de entre el 90 % y el 100 % de la jornada, siendo esta situación más frecuente en los países del sur y del este de Europa.
- Las medidas tienen una duración limitada en todos los países, aunque varía mucho de un país a otro, desde un máximo de 3 meses en la República Eslovaca a 28 meses en Japón (de forma excepcional, Finlandia amplió la duración de la medida hasta los 62 meses durante la crisis, volviendo a reducirla a 36 meses después).
- Las y los trabajadores perciben una parte proporcional de su salario a tiempo completo y, generalmente, éste se reduce cuanto más se disminuye la jornada. Por término medio, la tasa de compensación asciende a un 71 % del salario a jornada completa, aunque varía de un país a otro: en Dinamarca y Noruega, alcanza el 78 % del salario normal; mientras que en los países anglosajones, disminuye hasta el 62 %.

En la mayoría de los países, los empresarios pagan parte del coste de compensación de cada hora de trabajo perdida, como medida para desincentivar que se haga un uso abusivo de estos dispositivos. Para el conjunto de los 14 países en los que los empresarios contribuyen a financiar las horas no trabajadas, el coste que deben cubrir es de aproximadamente un 20 % del coste laboral habitual. En los países

nórdicos, la contribución de las empresas es algo menor, del 17 %, mientras que en los países anglosajones se encuentra por encima de la media, con un 32 % financiado por las empresas.

3.1.3. Otras medidas de reducción de la jornada laboral

El único estudio de evaluación encontrado que no se refiere a una reducción permanente de la duración de la jornada de trabajo estándar o a un programa de desempleo parcial analiza la efectividad del programa sueco de excedencias remuneradas adoptado a escala nacional en 2005. Este programa financia 14.000 excedencias (de entre 90 días y un año completo) anualmente, lo que representa una reducción de en torno al 0,5 % de la jornada media.

4. Resultados: efectividad de las medidas de reparto del empleo

El principal objetivo de esta revisión consistía en conocer la efectividad de las medidas de reducción del tiempo de trabajo a la hora de crear empleo o de mantenerlo en épocas de recesión económica. Los principales resultados a este respecto indican que 26 de los 43 trabajos incluidos (algo más de 6 de cada 10) encuentran algún efecto positivo sobre el empleo de las medidas analizadas; 8 estudios concluyen que se produce un impacto negativo, es decir, que se destruye empleo o se inhibe su creación; y 9 trabajos no encuentran resultados significativos o consideran que los estudios revisados no permiten alcanzar una conclusión clara al respecto⁷ (Tabla 3).

Atendiendo al tipo de medida analizado, los trabajos que han considerado los programas temporales de reducción del tiempo de trabajo (programas de desempleo parcial) obtienen mayoritariamente buenos resultados (10 de los 11 trabajos analizados), mientras que los estudios —trabajos de revisión, en su mayoría— que analizan la reducción del tiempo de trabajo en general obtienen resultados no significativos o negativos mayoritariamente. Finalmente, la evidencia relativa a reformas normativas o acuerdos sectoriales para la implantación de reducciones permanentes en la jornada laboral estándar es menos concluyente: 14 de los 23 estudios analizados encuentran efectos positivos de este tipo de medidas, 4 consideran

Tabla 3. Efectividad de las medidas analizadas por tipo de medida

Tipo de intervención evaluada e impacto sobre el empleo	Nº de estudios
Reducción del tiempo de trabajo (sin especificar medida)	
Positivo	1
Negativo	3
No significativo o no concluyente	3
Reducción de la jornada laboral legal o convenida	
Positivo	14
Negativo	4
No significativo	5
Programas temporales de reducción del tiempo de trabajo (desempleo parcial/desempleo temporal)	
Positivo	10
Negativo	1
Fiscalidad horas extraordinarias	
Positivo	1
Otras formas (años sabáticos, excedencias)	
No significativo	1
Total	43

Fuente: Elaboración propia.

que tienen un efecto negativo sobre las variables de empleo analizadas y 5 obtienen resultados que no son estadísticamente significativos.

Respecto a estos últimos trabajos, se aprecian claras diferencias en función de la experiencia concreta analizada. Así, las evaluaciones de la experiencia francesa con la jornada de 35 horas semanales encuentran mayoritariamente efectos positivos (10 de los 14 estudios analizados arrojan algún resultado positivo de la experiencia); también la experiencia portuguesa (que supuso la reducción de la jornada de 44 a 40 horas semanales en 1996) obtiene resultados positivos, aunque se dispone solamente de dos estudios sobre ella; por el contrario, la experiencia alemana de reducción de la jornada estándar en diversos sectores de la economía durante la década de 1980 parece haber obtenido resultados menos favorables, ya que 3 de los 4 trabajos que han analizado sus efectos consideran que se ha producido un impacto negativo sobre el empleo, o que no ha habido impacto (Tabla 4).

En el caso de las medidas de reducción de la jornada laboral estándar y de los programas de desempleo parcial utilizados durante la crisis, dado que se dispone de un mayor número de estudios, es posible analizar los resultados sobre efectividad obtenidos en función de la calidad de los estudios. Para la experiencia francesa de las 35 horas, de los diez estudios que obtienen resultados positivos en términos de su impacto sobre el empleo, sólo dos serían estudios considerados de primer nivel en cuanto a su calidad, y cinco más serían de segundo nivel; por otra parte, de los cinco estudios de mayor

⁷ Hay que tener en cuenta que, tal y como se ha señalado en el apartado metodológico, se clasifican como 'positivos' todos los estudios en los que se detecta algún efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el empleo, al margen de que se refiera a sectores, a tipos de empresas o a grupos de trabajadores específicos, y al margen también de que los mismos estudios refieran, al mismo tiempo, efectos menos positivos sobre otros aspectos de las medidas analizadas, o sobre otros grupos de empresas o de trabajadores. Se trata, en este sentido, de una imagen muy simplificada de la realidad. Resulta, con todo, bastante clarificadora, en la medida en que ayuda a poner en contexto los resultados, más matizados, que se recogen en el siguiente apartado, de análisis detallado de los resultados sobre efectividad obtenidos.

Tabla 4. Efectividad de las medidas de reducción permanente de la jornada legal o convenida, por país de aplicación de la medida y nivel de calidad de los estudios revisados

País	Calidad de los estudios	Impacto sobre el empleo			
		Positivo	Negativo	No significativo	Total
Francia	Primer nivel	2	1	2	5
	Segundo nivel	5	1	—	6
	Tercer nivel	3	—	—	3
	Total	10	2	2	14
Alemania	Primer nivel	—	1	—	1
	Segundo nivel	1	—	1	2
	Tercer nivel	—	1	—	1
	Total	1	2	1	4
Portugal	Segundo nivel	2	—	—	2
Canadá	Primer nivel	—	—	1	1
Chile	Primer nivel	—	—	1	1
Internacional	Segundo nivel	1	—	—	1
Total		14	5	4	23

Fuente: Elaboración propia.

calidad analizados, dos obtendrían resultados no significativos, y uno, resultados negativos. En Alemania, el único estudio considerado de primer nivel en cuanto a su calidad obtiene resultados negativos, mientras que el único estudio que obtiene resultados positivos sería de segundo nivel en cuanto a su calidad. Los dos estudios portugueses, ambos con resultados positivos, serían asimismo estudios considerados de segundo nivel en cuanto a su calidad. Finalmente, los estudios que han evaluado las experiencias chilena, japonesa y canadiense —todos ellos del más alto nivel de calidad— obtienen, como ya se ha indicado, resultados negativos o no significativos.

Por lo que se refiere a los estudios sobre programas de desempleo parcial, ya se ha indicado que la práctica totalidad de los incluidos hallan efectos positivos sobre el empleo. Aun así, tal y como se observa en la Tabla 5, sólo uno puede considerarse de máxima calidad. Esto probablemente se debe a que se trata de estudios muy recientes (prácticamente todos analizan el comportamiento de estos programas durante la última recesión económica y se han publicado con posterioridad a 2010), por lo que su no inclusión en revistas científicas de primer nivel podría deberse a que los procesos de revisión por pares que se establecen en dichas publicaciones son relativamente largos y no tanto a la falta de calidad de los trabajos.

En los siguientes apartados, se analizan en detalle los resultados sobre la efectividad de estas dos modalidades de reducción de la jornada laboral en términos de reparto de empleo.

Tabla 5. Efectividad de los programas de desempleo parcial analizados, por nivel de calidad de los estudios revisados

Calidad de los estudios	Impacto sobre el empleo		
	Positivo	Negativo	Total
Primer nivel	1	—	1
Segundo nivel	4	—	4
Tercer nivel	5	1	6
Total	10	1	11

Fuente: Elaboración propia.

4.1. Grado de consenso sobre la efectividad de las medidas analizadas

Los datos sintéticos aportados ya indican que la efectividad de las medidas de reparto del empleo analizadas varía en función del tipo de medida y, dentro de cada tipo, de la experiencia concreta de que se trate. A continuación se resumen los principales resultados obtenidos por los trabajos de evaluación que han analizado la efectividad de estas experiencias.

4.1.1. Efectividad de las medidas de reducción permanente de la jornada laboral

4.1.1.1. Evaluaciones de la experiencia francesa de las 35 horas

A la hora de analizar los resultados de la experiencia francesa con la reducción de la jornada laboral, conviene diferenciar dos momentos: por un lado, la reforma de 1982, que supuso la reducción de la jornada de 40 a 39 horas semanales y que no preveía ayudas dirigidas a paliar el impacto de esta reducción sobre los costes unitarios del trabajo; y por otro lado, las reformas posteriores a 1996, que sí incluían un generoso paquete de ayudas para las empresas, además de requerimientos específicos en términos de creación de empleo para las empresas que se beneficiaran de ellas (leyes Robien y Aubry I). Dado que los trabajos teóricos sobre reparto del empleo señalan que el incremento de los costes unitarios como consecuencia de una reducción del tiempo de trabajo es un factor crítico para el éxito de estas medidas, conviene analizar la efectividad de estos dos grupos de reformas de forma separada.

Por lo que se refiere a la reforma de 1982, el trabajo de Crépon y Kramarz (2002) es de obligada referencia y el único entre los incluidos en esta revisión que analiza esta reforma en concreto. En este estudio, se realizan dos experimentos naturales (cuasi experimentos) para analizar el efecto de la reducción de la jornada laboral en las transiciones del empleo al desempleo. En el primer experimento, se compara a los trabajadores/as que trabajaban entre 36 y 39 horas semanales en 1982, con los que trabajaban exactamente 40 horas y con los que realizaban horas extraordinarias. En el segundo experimento, se aprovecha el carácter inesperado de la reforma para analizar sus efectos. En abril de 1982, en el momento en el que se llevó a cabo la encuesta de población activa de ese año, una proporción importante de las empresas francesas no habían reducido la jornada en conformidad con la ley, por lo que los autores utilizan estas empresas como grupo de control. Se utiliza una estimación de diferencias en diferencias para evaluar el efecto de la reducción de la jornada.

Los resultados de este estudio, considerado de buena calidad en cuanto a la metodología empleada⁸, indican que la reducción de la jornada incrementó la probabilidad de desempleo para las y los trabajadores directamente afectados entre un 2,6 % y un 3,9 %. A nivel de empresa, los resultados demuestran que la medida implicó una destrucción adicional de empleo de al menos un 2,3 %, destrucción que afectó, particularmente a trabajadores/as contratados por el salario mínimo. Para este grupo de trabajadores/as, la reducción de

la jornada a 39 horas incrementó la probabilidad de perder el empleo en un 5 %. Los autores del estudio concluyen que este resultado era de esperar, puesto que la reducción de la jornada encareció la hora de trabajo para las empresas. Este efecto perverso fue especialmente intenso para las y los trabajadores con bajos salarios, dado que al efecto de la reducción de la jornada se sumó el del incremento del salario mínimo interprofesional (del 5 %) adoptado poco antes (a mediados de 1981).

En cambio, los trabajos que se centran en el paquete de reformas posterior a 1996, que introdujo la semana de 35 horas, sí obtienen, por lo general, resultados positivos en lo que se refiere al potencial de creación de empleo de las reformas implementadas. En este sentido, dos revisiones de la literatura recientes coinciden en señalar que la mayoría de las estimaciones realizadas convergen en un saldo neto de entre 350.000 y 500.000 empleos creados entre 1997 y 2002 (Hayden, 2006; Askenazy, 2013). Los estudios empíricos consultados en el marco de esta revisión permiten alcanzar la misma conclusión.

En primer lugar, una serie de simulaciones macroeconómicas de la evolución que hubiera tenido el empleo en ausencia de la reducción del tiempo de trabajo (RTT), predicen una tasa de empleo significativamente menor y una tasa de desempleo significativamente más alta de las que, de hecho, se observaron en el periodo 1997-2001 (Husson, 2002; Logeay y Schreiber, 2006; Du Zaichao *et al.*, 2013).

Husson (2002) se basa en la comparación de dos periodos recientes de la economía francesa (1986-1990 y 1997-2001) con tasas de crecimiento económico similares pero tasas de crecimiento de empleo muy dispares, para estimar el efecto de la RTT a partir de 1997. El autor parte de tres ecuaciones econométricas de estimación de la demanda de empleo para el periodo 1986-1990 y las extrapola al periodo 1997-2001, de manera que simula el comportamiento que hubiera tenido el empleo en ausencia de RTT. La diferencia entre la tasa de empleo simulada y la observada constituye una aproximación al efecto 'neto' de la RTT. Con esta metodología, estima que la RTT ha podido crear entre 448.000 y 508.000 empleos adicionales entre 1997 y 2001.

Logeay y Schreiber (2006) aplican una metodología similar: partiendo de una serie de datos empíricos sobre el comportamiento de la economía y el mercado laboral francés con anterioridad a 1999, aplican un modelo de vectores de corrección de errores (VECM) para predecir el comportamiento que hubiera tenido el empleo en los años 2000-2001 en ausencia de la RTT. Comparando estas predicciones con la evolución real del mercado de trabajo en esos años, estiman el efecto de la RTT sobre el empleo. Los autores constatan que la tasa de desempleo es significativamente más baja que la que se habría dado en ausencia de la RTT: al final del periodo de observación (primer cuatrimestre de 2001), la

⁸ El método de diferencias en diferencias está reconocido como un método robusto para medir el efecto de una medida. Además, el trabajo de Crépon y Kramarz (2002) se considera un estudio de primer nivel atendiendo a los indicios de calidad revisados y ha sido citado 134 veces en Google Académico.

diferencia entre la predicción y los datos reales es de unos 500.000 empleos adicionales.

Du Zaichao, Yin Hua y Zhang Lin (2013) adoptan una estrategia diferente para construir la situación contrafactual de ausencia de aplicación de la RTT: basándose en la interdependencia de la evolución del desempleo y del PIB entre diferentes entidades económicas, utilizan datos de otros países para simular el comportamiento de estos parámetros en la economía francesa en el periodo previo a la aplicación de la RTT (1991-1999) y en el periodo posterior a su implantación (2000-2007). Una vez comprobado que la simulación para el periodo 1991-1999 se ajusta bien a la evolución real de la economía francesa en ese periodo, el efecto de la RTT se obtiene como una diferencia simple entre esta simulación y los valores realmente observados en Francia. Los resultados de esta estimación sugieren que la reducción de la jornada laboral de 39 a 35 horas tuvo un impacto positivo significativo, al reducir la tasa de desempleo en 1,58 puntos porcentuales.

Por otra parte, estudios empíricos en los que se adopta una estrategia de comparación entre empresas que adoptaron las 35 horas y empresas similares en un número de variables observables, pero que no aplicaron la RTT, también obtienen, en su mayoría, resultados positivos.

Gubian *et al.*, en una revisión de los trabajos de evaluación realizados por encargo del órgano estadístico del Ministerio de Empleo francés (DARES), estiman un incremento neto del 6 % al 7,5 % en el volumen de empleo de las empresas que se acogieron a los dispositivos Robien y Aubry I con subvenciones estatales, y de un 3 % para el resto de las empresas que no hicieron uso de estas ayudas (Gubian *et al.*, 2002; Fiole y Roger, 2002).

Crépon, Leclair y Roux (2004), en un estudio que compara la creación de empleo, la productividad y el coste salarial en empresas que a finales de 2000 habían reducido la jornada a 35 horas semanales, con la de empresas comparables que la mantenían en 39 horas obtienen resultados similares: entre 1997 y 2000, las empresas que se acogieron al dispositivo Aubry I crearon un 9,9 % más de empleo que las empresas similares que no aplicaron la RTT; las empresas que se acogieron al dispositivo Aubry II con anterioridad a enero de 2000 sin solicitar subvenciones crearon un 3,8 % más de empleo que empresas similares que no aplicaron la RTT; finalmente, las empresas que se acogieron al dispositivo Aubry II con incentivos estatales crearon un 4,9 % más de empleo en comparación con empresas similares que no aplicaron la RTT.

También estudios microeconómicos basados en la encuesta específica Passages obtienen tasas de crecimiento similares: 8,8 % para las empresas Robien, 6,6 % para las Aubry I y 3,7 % para las Aubry II que anticiparon la aplicación de las 35

horas (Hayden, 2006). Bunel (2004), utilizando datos de esta misma encuesta estima que las empresas que redujeron la jornada en el marco del dispositivo Aubry II con ayudas incrementaron el número de trabajadores/as en un 5,3 % y los que se adelantaron a las previsiones de la ley sin ayudas lo hicieron en un 3,3 %, mientras que las empresas que se acogieron a los dispositivos Robien y Aubry I habrían incrementado su plantilla un 13,4 % y un 9,8 %, respectivamente. En total, el 86 % de los directivos de empresas que redujeron la jornada a 35 horas afirmaron haber realizado contrataciones de personal, lo que les permitió incrementar sus efectivos totales en el 84,8 % de los casos. El autor señala, además, que cuatro de cada cinco empresas que contrataron personal tras la reducción de la jornada afirmaron que todos los contratos realizados eran de duración indefinida y, en la mayoría de los casos (87 %), a tiempo completo.

No obstante, algunos estudios obtienen resultados menos positivos en términos del potencial de reparto de empleo de las reformas implementadas en Francia. Así, por ejemplo, Chemin y Wasmer (2009), y Estevão y Sá (2008), utilizando diseños cuasiexperimentales basados en la comparación de entornos con y sin aplicación de la RTT, no encuentran un efecto significativo de las reformas implementadas. Chemin y Wasmer (2009) explotan la circunstancia de que la RTT se aplicó con menor intensidad en Alsacia-Mosela para medir allí su efecto sobre el empleo, pero no encuentran diferencias significativas. Estevão y Sá (2008) aprovechan la calendarización de la Ley de 1998, que permitía a las empresas con menos de 20 asalariados retrasar la RTT hasta enero de 2002, para analizar los efectos que ha tenido la medida en términos de empleo y de bienestar para las y los trabajadores. Los autores encuentran que la RTT tuvo dos efectos opuestos: por una parte, incrementó entre un 1,3 % y un 1,7 % la probabilidad de perder el trabajo para las personas que se encontraban empleadas en empresas de más de 20 asalariados con anterioridad a 1998; y por otra parte, para las personas que se encontraban paradas en esa fecha, incrementó la probabilidad de encontrar empleo en las mismas empresas a partir de 1999. La interpretación que hacen los autores de estos datos es que la jornada de 35 horas cambió la composición de la fuerza laboral, debido a que las empresas grandes reemplazaron a las y los trabajadores existentes por mano de obra nueva más barata.

Respecto a estos resultados, hay que señalar que ambos estudios tienen sus limitaciones: por una parte, en el estudio de Chemin y Wasmer (2009) la situación contrafactual no implica una ausencia total de RTT, sino una modalidad menos intensa, por lo que los autores no pueden concluir que la RTT no tiene impacto, aunque sus resultados apuntan en esa dirección. Por lo que se refiere al estudio de Estevão y Sá (2008), algunos autores (por ejemplo, Askenazy [2013]) indican que la estrategia utilizada para detectar el efecto sobre el empleo (comparando

empresas por tamaños) no es del todo adecuada, dado que se asume que todas las empresas de gran tamaño aplicaron la jornada de 35 horas con anterioridad al año 2000 (frente a ninguna de las de menos de 20 asalariados/as), cuando, en realidad, la aplicación de la RTT se dio tanto en unas como en otras.

Tal y como señala Hayden (2006), ninguna de las metodologías utilizadas en los estudios mencionados está libre de limitaciones; con todo, el hecho de que la aplicación de diferentes métodos micro y macroeconómicos arrojen resultados de magnitudes similares parece indicar que la medida sí tuvo un impacto positivo ‘neto’. Sin embargo, el debate sobre el proceso de RTT llevado a cabo en Francia no gira tanto en torno a si tuvo un efecto positivo sobre el empleo, como en torno a la cuestión de si tal efecto es en realidad achacable a la propia reducción de las horas trabajadas, o más bien al paquete de estímulos que acompañó a la medida.

En efecto, Artus, Cahuc y Zylberberg (2007), en una revisión de los estudios empíricos que, desde finales de los años noventa, han analizado el potencial de creación de empleo de medidas de reducción del tiempo de trabajo en Francia, Alemania, Canadá y Estados Unidos, concluyen que la reducción del tiempo de trabajo, ya sea mediante una limitación de la duración legal de la jornada o de un encarecimiento de las horas extraordinarias, no tiene efectos significativos sobre el empleo. Para estos autores, el crecimiento del empleo que se produjo en Francia tras la aprobación de las leyes Robien y Aubry se debió, en realidad, al sistema de incentivos que se introdujo con las reformas (que supuso un abaratamiento de los y las trabajadores con bajos salarios), y al incremento de la productividad por hora de trabajo que tuvo lugar como consecuencia de la flexibilización de las jornadas en el marco de la RTT.

Trabajos posteriores también argumentan en esta misma línea. Kramarz *et al.* (2008), por ejemplo, consideran que las ayudas públicas que acompañaron a las reformas de la década de 1990 contribuyeron a minimizar el efecto negativo de este choque sobre el empleo a corto plazo, y de ahí el crecimiento en el número de puestos de trabajo estimado por otros trabajos. No obstante, creen que las consecuencias a largo plazo sobre la productividad y el crecimiento fueron negativas. De acuerdo con los autores, las ayudas estatales de las que se beneficiaron las empresas que adoptaron la jornada de 35 horas contribuyeron a incrementar la supervivencia de empresas con bajos niveles de productividad, mientras que pequeñas empresas de características similares que no pudieron beneficiarse de las ayudas (por no serles posible afrontar la RTT) tuvieron que cerrar. La ‘muerte’ de la competencia benefició así a empresas de mayor tamaño, que vieron su cuota de mercado incrementada, y pudieron así crear empleo durante unos años. En definitiva, los autores estiman que, para las empresas que adoptaron la jornada de

35 horas en el marco del dispositivo Aubry I, el crecimiento en el empleo que tuvo lugar entre 1997 y 2000, de 10,5 puntos porcentuales, se explica de la siguiente manera: un 5,1 % se debió a los choques de demanda; un 2 %, a la reducción de los costes laborales; y un 3,4 % se debió al efecto ‘puro’ del reparto del empleo (que fue posible sólo gracias a las ayudas estatales).

Asimismo, Schreiber (2008) elabora un modelo de vectores de corrección de errores (VECM) para predecir el comportamiento que hubiera tenido el empleo en los años 2000-2001 en ausencia de la reforma laboral que introdujo la RTT. Este modelo permite verificar que la reforma tuvo un impacto positivo ‘neto’ sobre el empleo. No obstante, al utilizar este mismo modelo para simular el efecto de una RTT sin el resto de medidas, encuentra que aplicar solamente la reducción de las horas trabajadas hubiera dado lugar a una reducción del número de empleos. Por lo tanto, el autor concluye que la reducción de la duración de la jornada laboral no pudo ser, en realidad, la causa del excepcional crecimiento del empleo observado en Francia en el periodo 2000-2001.

4.1.1.2. Evaluaciones de la experiencia alemana de reducción del tiempo de trabajo mediante acuerdos sectoriales

Las evaluaciones de la efectividad de las reducciones de la jornada laboral acordadas en diversos sectores de la economía alemana desde mediados de la década de 1980 son mucho menos numerosas que las relativas a la experiencia francesa, y obtienen resultados menos positivos.

La referencia más citada es, sin duda, el estudio llevado a cabo por Jennifer Hunt en 1999, en el que se aprovecha el hecho de que la reducción de la jornada laboral se aplicó escalonadamente en diferentes sectores de la industria, para analizar sus efectos sobre el empleo. La autora encuentra que los acuerdos adoptados tuvieron un impacto significativo sobre las horas efectivamente trabajadas (de media, por cada hora de reducción acordada, las horas de trabajo efectivo se redujeron en 0,88 horas), por lo que no se pudo dar un incremento importante en el número de horas extraordinarias (la autora estima en torno a un 3 % de incremento). Sin embargo, también encuentra que se produjo un incremento de los salarios por hora (entre un 2 % y un 2,4 % para una reducción del 2,5 % de la jornada), lo que significa que el salario mensual de una persona que no realizase horas extraordinarias permaneció prácticamente inalterado tras la RTT. En estas condiciones, la teoría predice que el impacto sobre el empleo no pudo ser positivo. La autora confirma esta predicción basándose en datos del Mikrozensus, una encuesta panel de empresas: los resultados indican que no se produjo un efecto significativo sobre el empleo y, en el caso de los hombres, señalan incluso una reducción del empleo.

Steiner y Peters (2000) alcanzan un resultado similar partiendo de un modelo econométrico que considera tanto los efectos directos como indirectos que puede tener sobre el empleo una reducción general de la jornada semanal y que diferencia, además, entre la demanda de trabajadores cualificados y no cualificados. En efecto, los resultados del estudio ponen de manifiesto que: a) a salarios por hora constantes, la reducción de la jornada laboral no tiene un efecto directo significativo sobre el empleo para ninguno de los grupos de cualificación (bajo, medio y alto) considerados; y b) una vez considerado el incremento en los salarios resultante de la reducción de la jornada, el impacto sobre el empleo de una reducción de la jornada resulta, por término medio, negativa.

Teniendo en cuenta las elasticidades medias (del empleo respecto de los salarios y de los salarios respecto de las horas trabajadas) calculadas en este trabajo, una reducción de una hora en la jornada laboral implicaría una reducción en el empleo del 0,43 % para las y los trabajadores con baja cualificación y del 0,19 % para las y los trabajadores con cualificación media, mientras que no tendría efectos significativos para las y los trabajadores con mayor cualificación. Si se aplicaran estas estimaciones al conjunto de la industria en Alemania Occidental, los resultados indicarían que una reducción de una hora en la jornada laboral daría lugar a la destrucción de aproximadamente 15.000 empleos. El efecto de esta política sólo resultaría positivo para las y los trabajadores con altos niveles de cualificación, quienes se beneficiarían de un incremento salarial significativo, sin una reducción en la demanda de mano de obra.

El único trabajo que encuentra efectos positivos de las reducciones de la jornada laboral en Alemania es el elaborado por Andrews, Schank y Simmons en 2005. Los resultados de este estudio apuntan a un efecto de reparto de empleo significativo para

empresas ajenas al sector servicios en el este de Alemania (con una elasticidad de -0,839). Esto significa que, por término medio, una reducción de 2 horas (5 %) en la jornada estándar incrementaría el empleo en un 4 % en este sector. Aunque se trata de un efecto significativo y relativamente fuerte, los autores señalan que estas empresas representan una parte muy pequeña de la economía alemana (un 7 % de las empresas y un 5 % del empleo). Por otra parte, no se detectó ningún efecto positivo sobre el empleo para las empresas de Alemania Occidental, independientemente del sector de actividad. De acuerdo con los autores, estas diferencias podrían deberse a que, en general, la compensación salarial tras la reducción de la jornada fue menor en Alemania del Este.

En conclusión, parece que los peores resultados en términos de empleo de la experiencia alemana frente a la francesa podrían deberse fundamentalmente al hecho de que, en este último caso, el mantenimiento de los salarios de las y los trabajadores tras la RTT no supuso un incremento en el coste-hora del trabajo para las empresas (fue el Estado francés quien asumió dicho coste mediante el paquete de subvenciones introducido junto con las reformas), mientras que en Alemania sí supuso un encarecimiento del trabajo para las empresas, lo que inhibió finalmente el potencial de reparto de empleo de las medidas.

4.1.1.3. Evaluación de otras experiencias de reducción de la duración legal de la jornada laboral

Las evaluaciones de las experiencias portuguesa, chilena y canadiense con la modificación de la jornada laboral establecida legalmente alcanzan resultados contradictorios.

Por una parte, dos estudios llevados a cabo por Raposo y Van Ours (2010a y 2010b) sobre la reforma

Tabla 6. Estimación del efecto de la reducción de la jornada laboral de 44 a 40 horas en Portugal

Horas semanales	35-40		40-42		> 42	
% trabajadores con > 40 h/sem.	25%	50%	25%	50%	25%	50%
Efectos tras un año						
Horas ordinarias	0,5	0,9	-2,5	-2,5	-4,5	-4,6
Horas extra	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Salario/hora (%)	-0,4	-0,7	5,5	4,9	9,6	9,3
Remuneración mensual (%)	0,9	1,8	-1,8	-2,2	-2,0	-2,3
Despido (%)	0,5	0,9	-4,5	-5,3	-0,2	-0,7
Efectos tras dos años						
Horas ordinarias	0,4	0,7	-0,6	-1,2	-2,4	-2,8
Horas extra	0,0	0,0	-0,1	-0,0	-0,0	0,0
Salario/hora (%)	-0,0	-0,1	1,6	2,4	5,6	5,8
Remuneración mensual (%)	1,1	2,2	-0,1	-1,1	-0,3	-1,4
Despido (%)	1,3	2,6	-3,8	-6,4	2,5	-0,3

Fuente: Raposo y Van Ours (2010a).

portuguesa que redujo la jornada laboral de 44 a 40 horas en 1996 revelan que la reforma contribuyó al crecimiento del empleo, principalmente a través de un impacto positivo en la destrucción de puestos de trabajo. El primer estudio analiza el impacto de la reducción de la jornada en las horas de trabajo ordinarias, en las horas extraordinarias, en los salarios por hora, en la remuneración mensual y en la probabilidad de despido (Tabla 6). Los resultados muestran cómo, a partir de la RTT, la probabilidad de despido se redujo para las personas que trabajaban más de 40 horas semanales y cómo, al mismo tiempo, se incrementó —aunque de forma más reducida— para las personas que trabajan entre 35 y 40 horas.

El segundo estudio analiza el impacto de la medida de reducción de la jornada laboral en la creación y destrucción de empleo utilizando microdatos de empresas procedentes de una fuente administrativa, agregados por sectores de actividad, para simular el comportamiento de mercados de trabajo. Los resultados sugieren que el efecto positivo sobre el empleo obedece principalmente a una reducción de la destrucción de empleo y de la transferencia de trabajadores/as a nuevas empresas. El estudio muestra que:

- Siendo todos los demás factores constantes, las empresas que nacen y mueren en un mercado de trabajo medio —en el que un 0,5 % de trabajadores/as realizan jornadas que exceden el nuevo límite legal— incrementan el empleo en un 5 % durante el primer año y en un 3,5 % durante el segundo.
- La mitad del incremento que se observa durante el primer año se debe a la reducción en el número de despidos, y la otra mitad, a nuevas contrataciones, mientras que el incremento durante el segundo año se produce principalmente como consecuencia de una reducción en el número de despidos.
- No se observa un efecto significativo en la creación de empleo.

La experiencia canadiense y la chilena —evaluadas por sendos estudios de evaluación con diseños cuasiexperimentales— no aportan evidencias de un efecto de reparto del empleo a partir de reducciones en los límites legales de la jornada. Skuterud (2007) analiza la reforma de la legislación introducida en la provincia de Quebec para reducir la jornada laboral estándar de 44 a 40 horas semanales, comparando la tasa de empleo de los y las trabajadoras con remuneraciones por horas afectadas por la reforma, con la de trabajadores/as comparables de la provincia de Ontario y, dentro del mismo Quebec, entre industrias con diferente proporción de trabajadores/as afectados/as. El estudio no encontró efectos significativos sobre el empleo (en todo caso, se habría dado una reducción de 0,5 puntos para el empleo masculino, el más afectado por la reducción de horas). Los autores sugieren que la falta de impacto de la

medida pudo deberse a un ligero incremento de los salarios por hora de los trabajadores/as con una jornada de entre 40 y 44 horas.

Sánchez (2013) analiza la reforma chilena de reducción de la jornada de 48 a 45 horas semanales a partir de 2005, utilizando un cuidadoso diseño con dos grupos de comparación para construir una estimación de diferencias en diferencias, pero tampoco encuentra resultados significativos. Los resultados de este trabajo indican que la reducción de la jornada estándar no ha afectado significativamente la probabilidad de mantener el puesto de trabajo para las personas que tenían empleo en 2002, lo que indica que no ha destruido puestos de trabajo. Para el autor, este resultado, junto con la escasa variación en la tasa de empleo, sugiere que la medida tiene poco potencial de cara al reparto del empleo para la creación de puestos de trabajo.

4.1.2. Efectividad de los programas de reducción temporal del tiempo de trabajo (o de desempleo parcial)

Ya se ha indicado que la mayoría de los trabajos que evalúan el impacto de los programas de desempleo parcial a la hora de conservar empleos durante la crisis económica global que se inició en 2008 han obtenido resultados positivos al respecto.

Arpaia *et al.* (2010), comparan la evolución del empleo en el sector industrial en países que disponían de programas de desempleo parcial con anterioridad al inicio de la crisis de 2008 y países que no disponían de este tipo de programas. Sus resultados muestran que la tasa de empleo en el sector industrial se redujo por término medio, con una tasa anual del 0,5 % en el periodo 1990-2009 y un 0,5 % adicional durante la crisis de 2008-2009. Sin embargo, en los países que disponían de programas de desempleo parcial este efecto negativo de la crisis quedó anulado (el coeficiente de la interacción entre crisis y programa de desempleo parcial es igual a 0,70).

Cahuc y Carcillo (2011), analizando la relación entre la tasa de utilización de los programas de desempleo parcial y la tasa de empleo, encuentran un efecto positivo sobre el empleo indefinido (aquellos países que han hecho un mayor uso de este tipo de programas han conseguido frenar la destrucción de puestos de trabajo durante la crisis), pero no sobre el empleo temporal. Hijzen y Venn (2011) también utilizan la variación en la evolución de la tasa de utilización de los programas de desempleo parcial y del empleo entre países para analizar la efectividad de los programas mediante una estimación de diferencias en diferencias. Los resultados de este análisis ponen de manifiesto que los programas tuvieron un impacto significativo a la hora de preservar el empleo de trabajadores indefinidos durante la crisis. De acuerdo con este estudio, el mayor impacto se dio en Alemania y en Japón, donde se estima que se logró preservar

un 0,8-0,9 % del empleo, lo que equivale a 235.000 y 415.000 puestos de trabajo, respectivamente. En España, el impacto de las prestaciones por desempleo parcial se estima en unos 54.5000 empleos salvados. No obstante, los autores señalan que este impacto positivo se produce con un una pérdida de eficiencia significativa, ya que en torno a una de cada tres ayudas va a subvencionar puestos de trabajo que no se habrían perdido en ningún caso. En España, por ejemplo, el número de jornadas completas que se subvencionaron a través de la prestación por desempleo parcial en 2009 ascendió, según los autores, a 155.000. Dado que el impacto neto sobre el empleo se estima en 54.500 empleos salvados, la pérdida de efectividad para esta prestación ascendería al 35,2 %.

Hijzen y Martin (2013) confirman el efecto positivo de los programas de desempleo parcial a la hora de mitigar los efectos negativos de la crisis sobre el empleo. Los autores no detectan un impacto inmediato en la elasticidad del empleo respecto al PIB, pero sí con cierto retraso. En concreto, los datos sugieren que un incremento del 1 % en la tasa de utilización de los programas (medida en términos de personas cubiertas sobre la población activa) reduce la elasticidad del empleo al PIB en 0,09. Los resultados indican que la tasa de desempleo también responde favorablemente a la introducción de estos programas, aumentando menos de lo esperado ante una reducción del PIB. Los autores concluyen que los

programas de desempleo parcial no sólo ayudan a mantener el empleo en el contexto de una recesión económica, sino que también ayudan a que no incremente el desempleo.

Hijzen y Martin (2013) también muestran —y ésta es quizá la principal aportación de este estudio— que el empleo no responde igual a los programas de desempleo parcial durante la fase de recesión económica y la de recuperación. Los autores realizan un ejercicio de simulación para observar la respuesta del empleo ante diferentes condiciones de persistencia de la recesión y de uso de los programas de desempleo parcial. Esta simulación permite a los autores extraer dos conclusiones importantes:

- En primer lugar, los programas de desempleo parcial son más efectivos durante periodos de recesión relativamente largos. Comparando dos escenarios —uno en el que el PIB cayera durante un trimestre y otro en el que la recesión persistiera durante cuatro trimestres— el impacto acumulado de los programas en el empleo pasaría del 0,1 % al 0,3 %.
- En segundo lugar, prolongar el uso de los programas más allá de la fase de recesión económica reduce el impacto positivo sobre el empleo. Así, comparando dos escenarios —uno en el que la tasa de utilización de los programas permanece constante al 1 % tanto durante la

Tabla 7. Diferentes estimaciones del número de empleos preservados gracias a los programas de desempleo parcial

	Walz <i>et al.</i> (2012)	Boeri y Bruecker (2011)	OCDE (2010)	Hijzen y Venn (2011)
	Nº de empleos indefinidos	Nº de empleos	Nº de empleos indefinidos	Nº de empleos indefinidos
Austria	1.232	2.842	3.983	4.971
Bélgica	8.260	22.535	43.317	54.560
Canadá	2.741	—	—	—
República Checa	5.986	10.558	17.307	21.746
Dinamarca	667	—	1.471	1.852
Alemania	53.129	82.725	221.541	279.080
España	5.909	30.400	30.253	38.004
Finlandia	2.951	13.023	15.300	18.762
Francia	9.505	11.067	18.061	22.636
Hungría	2.576	3.506	3.013	3.737
Irlanda	2.216	9.469	—	—
Italia	32.813	89.416	123.975	156.971
Japón	—	—	395.855	494.538
Países Bajos	3.550	4.500	5.628	7.068
Noruega	1.886	—	—	103
Polonia	44	—	—	—
Portugal	366	—	382	481
República Eslovaca	586	—	—	—
Total 10 países comunes	125.911	270.572	482.379	607.535
Total 13 países comunes	—	—	880.086	1104.406

Fuente: Walz *et al.* (2012).

recesión como durante la recuperación, y otro en el que utilización de los programas se limita a la fase de recesión—, el impacto acumulado de los programas pasaría del 0,3 % al 0,4 %.

A lo anterior, Boeri y Brueckner (2011) añaden que los programas de desempleo parcial contribuyen a preservar empleo solamente en el contexto de reducciones significativas del PIB. De acuerdo con las mejores estimaciones de estos autores, se debe producir una caída del PIB superior al 2,6 % para que los programas puedan preservar empleos.

En conclusión, parece que existe evidencia suficiente para afirmar que los programas de desempleo parcial han tenido efecto a la hora de preservar puestos de trabajo, al menos durante la crisis, y al menos en lo referente al empleo indefinido. Con todo, tal y como señalan Walz *et al.* (2012) a partir de una revisión crítica y un control de robustez de las evaluaciones macroeconómicas mencionadas⁹, el efecto estimado puede variar significativamente en función de la especificación del modelo utilizada y de los datos analizados. La amplitud de la horquilla en la que se mueven las diferentes estimaciones indica, según los autores, que estos resultados deben ser tomados con precaución.

4.2. Condiciones de éxito de las medidas analizadas

4.2.1. Condiciones de éxito de las medidas de reducción permanente del tiempo de trabajo

Tanto los trabajos que analizan teóricamente el efecto sobre el empleo de medidas de reducción permanente del tiempo de trabajo, como las evaluaciones de las experiencias concretas de reducción de la jornada laboral aplicadas en diferentes países consideran que la clave del éxito de estas medidas reside fundamentalmente en su capacidad para provocar una reducción real en el tiempo de trabajo efectivo, y de hacerlo sin incrementar excesivamente el coste por hora de trabajo para las empresas.

La capacidad de las medidas que establecen límites a la jornada laboral estándar para dar lugar a una reducción efectiva del tiempo de trabajo depende crucialmente de su efecto en el uso de las horas extraordinarias por parte de las empresas. Los estudios de evaluación revisados en este trabajo indican que, frecuentemente, las empresas incrementan las horas extraordinarias en respuesta a una reducción de la jornada estándar. Hunt (1999), por ejemplo, encuentra un incremento del 3 % en las horas extraordinarias tras las reducciones de la jornada estándar aplicadas en la década de 1980 en la industria alemana. Raposo y Van Ours (2010a), analizando la reforma portuguesa de reducción de

la jornada en 1996, también observan que las horas extraordinarias se incrementan ligeramente durante el año posterior a la reforma, aunque este incremento se vuelve insignificante tras dos años.

De acuerdo con los trabajos revisados, para que las políticas de reducción de la jornada laboral resulten efectivas a la hora de crear empleo es necesario limitar el recurso a las horas extraordinarias por parte de las empresas, ya sea estableciendo límites legales, ya sea mediante su encarecimiento (incrementando, por ejemplo, las aportaciones a la Seguridad Social a partir de un umbral de horas semanales) o sustituyendo los sistemas de compensación económica al uso por sistemas de compensación basados en tiempo libre (Anxo *et al.*, 1998). Otro factor que resulta crucial en este sentido es reducir el peso de los componentes fijos en los costes laborales (ya que, a mayor peso de éstos, más rentable resulta para las empresas sustituir horas por personas) (ibídem; Golden y Glosser, 2013). Dado, por otra parte, que la ratio entre costes laborales fijos y variables depende en gran medida del sector de actividad y del tipo de ocupación (los costes fijos —formación— suelen ser más bajos para los trabajadores con bajos niveles de cualificación), es más plausible que una reducción de la jornada laboral no se vea acompañada de un incremento de las horas extraordinarias en sectores en los que los costes laborales fijos son relativamente reducidos y en los que la proporción de trabajadores/as poco cualificados es elevada.

Respecto a los incrementos en el coste real por hora de trabajo a los que puede dar lugar una reducción de la jornada laboral, existe unanimidad al considerar que teóricamente resulta difícil que se produzca un efecto de ‘reparto de empleo’ si se produce un incremento en los costes laborales por hora de trabajo como consecuencia de la reducción en las horas trabajadas. En la práctica, este problema ha sido ‘atajado’ por diversas vías:

- **Moderación salarial.** En la mayoría de los países —ciertamente en Alemania, pero también en Francia—, la introducción de medidas de reducción de la jornada laboral estuvo acompañada por una renegociación salarial que implicaba, si no una reducción del salario mensual, sí una moderación de los incrementos salariales durante algunos años y la eliminación de algunas primas y beneficios de las nóminas de las y los trabajadores. En Alemania, por ejemplo, los sindicatos se congratularon de haber conseguido una compensación salarial total, es decir, un mantenimiento de los salarios mensuales en el marco de una jornada laboral reducida. No obstante, en realidad se acordaron incrementos salariales reducidos para los siete años siguientes a la reforma, lo que permitió mitigar el impacto de la reducción de la jornada en los salarios reales por hora (Bosch y Lehnendorff 2001; Hunt, 1999). En Francia, el Gobierno recomendó a las empresas que se mantuvieran los salarios mensuales constantes tras la RTT, pero sólo introdujo previsiones concretas al respecto

⁹ Los autores revisan los trabajos de Arpaia *et al.* (2010), Boeri y Bruecker (2011), Cahuc y Carcillo, (2011), Hijzen y Venn (2011) y OCDE (2010).

para las y los trabajadores remunerados a nivel de salario mínimo. Si bien la mayoría de las empresas parecen haber mantenido los salarios base de sus trabajadores/as inalterados, existen evidencias de que se produjo cierta moderación salarial, al eliminarse primas y beneficios que anteriormente pagaban a sus empleados (Bunel, 2004; Crépon, Leclair y Roux, 2004; Artus *et al.*, 2007).

Respecto a la moderación salarial, la mayoría de los trabajos revisados señalan que ésta resulta necesaria para que se produzca un efecto de reparto de empleo a partir de una reducción de la jornada laboral. Anxo *et al.* (1998), por ejemplo, señalan que, si bien en determinados escenarios es posible reducir la jornada laboral de las y los trabajadores manteniendo el salario —por ejemplo, en el marco de importantes incrementos en la productividad—, generalmente es necesario que la reducción de la jornada vaya acompañada de una reducción de los salarios para evitar un incremento de los costes unitarios. Evidentemente, estas reducciones del salario a cambio de jornadas más reducidas deben ser aceptadas por los empleados en procesos de negociación que suelen ser complejos. En general, los estudios revisados señalan que estos acuerdos resultan más sencillos en países con mejor organización sindical y sistemas de negociación más centralizados. También señalan la importancia de que los intereses de la población desempleada (frecuentemente antagónicos a los de la población ocupada en cuanto al equilibrio deseable entre salario y tiempo libre) estén adecuadamente representados en dichas negociaciones.

Golden y Glosser (2013) puntualizan que la estrategia más efectiva es acompañar la reducción de la jornada de una compensación parcial de los salarios (frente a ninguna compensación o una compensación total). En su opinión, ello impide que se produzca un incremento brusco de los costes laborales unitarios, evitando, al mismo tiempo, una contracción macroeconómica como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo de las y los asalariados.

- Flexibilización y reorganización del trabajo. La reducción de la jornada laboral puede, en sí misma, implicar un incremento de la productividad por hora de trabajo, mediante la eliminación de pausas improductivas durante la jornada, la reducción de la fatiga de los trabajadores/as o la disminución del absentismo, por ejemplo. Además, en la mayoría de los países las reducciones de la jornada estuvieron vinculadas a procesos de flexibilización y de reorganización del trabajo, lo que permitió incrementar la productividad por hora de trabajo, compensando al menos parcialmente el incremento de su coste.

En Francia, por ejemplo, una de las consecuencias más importantes de la reducción de la jornada laboral a 35 horas —al margen de la creación de

nuevos puestos de trabajo— fue un incremento de la flexibilidad laboral (Askenazy, 2013). En el proceso de negociación entre empresas, sindicatos y trabajadores/as, las y los asalariados se vieron obligados a aceptar una mayor flexibilidad —cómputo de las horas anuales, o aplicación de la reducción a lo largo del año, coincidiendo con épocas de menor intensidad de trabajo— a cambio de trabajar menos horas. De acuerdo con Bunel *et al.* (2002), que realizaron un estudio de la aplicación de las 35 horas para el Ministerio de Empleo Francés, más de la mitad de los asalariados se vieron afectados por políticas de flexibilización tras la reducción de la jornada a 35 horas. Esta mayor flexibilidad permitió a las empresas reorganizar el trabajo y mejorar la productividad per cápita, lo que, para algunos autores, fue clave a la hora de crear nuevos puestos de trabajo.

En Alemania, Bosch y Lehnndorff (2001) encuentran también que los incrementos de productividad que se produjeron tras la reducción de la jornada laboral en algunas industrias alemanas entre 1980 y 1991 fueron mayores de lo esperado, de manera que llegaron a compensar el incremento de los costes por hora. En realidad, los autores muestran cómo los acuerdos colectivos adoptados en el marco de la RTT alemana —en los que los sindicatos aceptaron moderar los incrementos salariales por varios años a cambio de trabajar menos horas— fueron favorables a las empresas, debido a que a la hora de negociar los salarios se infraestimaron claramente los incrementos de productividad que tendrían lugar.

En definitiva, la mayoría de los trabajos consultados coinciden en señalar que la reducción de la jornada laboral debe ir generalmente acompañada de cambios importantes en la organización del trabajo para evitar que se reduzcan también las horas de funcionamiento o de apertura (Bosch y Lehnndorff, 2001; Artus *et al.*, 2007). En este sentido, todos los países que han aplicado reducciones de la jornada laboral de forma exitosa las han vinculado a una flexibilización del tiempo de trabajo, de cara a incrementar la eficiencia. En este sentido, la reducción de las jornadas laborales incentiva la innovación en la organización del trabajo y la flexibilización del tiempo de trabajo (Bosch y Lehnndorff, 2001).

- Ayudas públicas. En Francia, las leyes Robien y Aubry fueron cuidadosamente diseñadas para favorecer el efecto de reparto del empleo (cfr. Askenazy, 2013). Uno de los elementos clave de estas reformas fue la introducción de un paquete relativamente generoso de ayudas para incentivar a las empresas a aplicar la RTT y contribuir a sobrellevar el coste de la reorganización de la producción tras la RTT. Las diversas evaluaciones revisadas en el marco del presente trabajo indican que este paquete de incentivos resultó sumamente eficaz a la hora de contrarrestar el

efecto negativo de la RTT en los costes por hora de trabajo. Algunos autores afirman incluso que la reforma francesa no habría podido crear empleo en ausencia de estas ayudas (Crépon, Leclair y Roux, 2004; Logeay y Schreiber, 2006; Schreiber, 2008; Kramarz *et al.*, 2008).

Además de la cuestión del impacto de la reducción de la jornada en los costes laborales unitarios —que, como se ha indicado, resulta clave a la hora de favorecer el reparto de empleo—, un último factor de importancia se refiere al nivel de cualificación de la población desempleada. Tal y como señalan Bosch y Lehndorff (2001), es necesario asegurarse de que la población desempleada tiene la formación y cualificación adecuadas para cubrir los puestos de trabajo que se generan mediante las medidas de reparto de empleo. Si hay una escasez de mano de obra disponible y adecuadamente cualificada, se incrementará el uso de horas extraordinarias o se verá reducida la producción y, en ambos casos, no se dará un impacto positivo sobre el empleo. Los autores advierten de que, en la medida en que nos dirigimos hacia una economía basada en el conocimiento, el riesgo de que se produzca esta escasez de mano de obra suficientemente cualificada es mayor. Por otra parte, si el coste de proporcionar esta formación recae en las empresas, se incrementarán los costes fijos del trabajo, incentivando el uso de horas extraordinarias en lugar de ayudar a generar empleo. Para los autores, una manera de apoyar a las empresas en este sentido sería que las administraciones financiaran medidas de formación complementaria para las y los trabajadores, por ejemplo, mediante excedencias pagadas, en la línea del modelo escandinavo.

Anxo *et al.* (1998) se refieren también a esta cuestión, indicando la necesidad de acompañar las políticas de reducción de la jornada laboral con una extensión de las políticas activas de empleo para promover la movilidad geográfica y ocupacional de los y las trabajadores.

4.2.2. Condiciones de éxito de los programas de reducción temporal del tiempo de trabajo

Los diferentes estudios que han analizado el impacto que han tenido los programas de desempleo parcial durante la última crisis económica permiten extraer algunas conclusiones sobre los elementos del diseño de estas políticas que maximizan su impacto a la hora de preservar empleos.

En primer lugar, todos los países establecen condiciones de acceso a los programas de desempleo parcial, principalmente para evitar que las ayudas se utilicen para financiar puestos de trabajo que no estarían en riesgo (con la consiguiente pérdida de eficiencia) y que empresas con problemas estructurales desplacen a otras más competitivas (efecto de desplazamiento). En este sentido, la mayoría de los países exigen a las empresas que

desean beneficiarse de las ayudas que demuestren encontrarse ante circunstancias económicas especiales con una reducción significativa de las ventas, de la producción o de los beneficios empresariales, y demostrar que se trata de una situación transitoria, que se va a recuperar a corto-medio plazo.

Aun siendo necesarios para evitar efectos perversos de pérdida de eficiencia y de desplazamiento, todos estos requisitos pueden afectar la participación de las empresas en los programas, llegando a resultar contraproducentes en el caso de que se inhiba la participación de empresas que podrían realmente salvar puestos de trabajo gracias a ellos. Messenger y Ghosheh (2013) consideran que uno de los criterios más determinantes en este sentido es el tiempo de espera entre la solicitud y el acceso a las ayudas. Un periodo excesivamente largo, como en Austria o en Japón, donde pueden pasar semanas, o meses, hasta recibir la conformidad de la Administración para poder beneficiarse del programa, puede inhibir la participación de algunas empresas, e incluso llegar demasiado tarde para salvar a otras. En este sentido, procedimientos rápidos, como el adoptado en Bélgica —donde no es necesaria una aprobación formal de la Administración para participar en el programa, sino sólo notificarlo con siete días de antelación—, pueden, como ha sucedido en la práctica, fomentar la participación.

Walz y colaboradores (2012) analizan, desde una perspectiva empírica, la influencia que ejercen los requisitos de acceso a los programas en sus resultados. Para ello, introducen en los modelos de regresión que utilizan para estimar el efecto de estas medidas en distintos países un término de interacción adicional que señala la presencia de determinada característica en el programa de cada país. Los autores observan un efecto positivo importante de algunos de los requisitos de acceso; sin embargo, los datos también sugieren que la imposición de demasiadas condiciones resulta contraproducente. Las conclusiones que obtienen los autores a este respecto son las siguientes:

- En primer lugar, los programas de desempleo parcial sólo resultan efectivos cuando se requiere un acuerdo colectivo entre empresa y trabajadores para participar en el programa¹⁰.
- En segundo lugar, restringir la participación en los programas de desempleo parcial a trabajadores/as con derecho a la prestación por desempleo ordinaria también incrementa su efectividad.
- Finalmente, condicionar la participación en los programas a un compromiso de las empresas en cuanto a ofrecer formación a los

¹⁰ Hay que señalar que los países en los que no se requiere este tipo de acuerdo son pocos (Hungría, Irlanda —no incluida en el análisis—, Noruega, Portugal y España), con lo que la estimación podría no ser fiable.

trabajadores/as afectados/as y a abstenerse de realizar despidos durante un periodo de tiempo parecen reforzar el efecto positivo de los programas sobre el empleo.

Por lo que se refiere a la duración de los programas, los límites varían de un país a otro y, en la mayoría de ellos, se fueron ampliando a lo largo de la última crisis económica. A este respecto, cabe recordar, no obstante, que diversos estudios empíricos establecen que la duración de los programas es un factor determinante del impacto de los programas en términos de empleo. Hijzen y Martin (2013) muestran que el uso continuado de los programas de desempleo parcial durante la fase de recuperación económica puede inhibir el crecimiento del empleo. De hecho, calculan que, en algunos países, haber mantenido los programas durante la fase inicial de recuperación económica, en 2010, ha reducido de forma importante el efecto neto de los programas sobre el empleo. En efecto, de acuerdo con estos autores, en el último cuatrimestre de 2010 el impacto neto de los programas desde el inicio de la crisis era ligeramente negativo en Alemania (-0,1 %) y en Italia (-0,1 %) y pronunciadamente negativo en Japón (-1,5 %), lo que implica que el número de empleos que finalmente se han preservado ha sido menor del que se podría haber esperado. Para Boeri y Brueckner (2011), el uso de los programas no sólo debe limitarse a los periodos de recesión económica, sino que ésta debe implicar una reducción del PIB superior al 2,6 % para que se observen efectos positivos en términos de empleo.

En cuanto a la magnitud de la reducción en horas de trabajo exigida por cada programa y al tipo de reducción (reducción de la jornada diaria o del número de días trabajados semanalmente), los trabajos revisados concluyen que lo más efectivo es dar la mayor flexibilidad posible a las empresas. De acuerdo con Messenger y Ghosheh (2013), en Alemania y Japón la reducción de las horas extraordinarias fue tan importante o más que la reducción de la jornada en sí misma a la hora de frenar la pérdida de empleos. Asimismo, en Uruguay, donde se han aplicado dos programas diferentes, la modalidad que permitía a las empresas mayor flexibilidad para determinar la manera en que reducirían el tiempo de trabajo de sus empleados/as tuvo mucha mejor acogida y mayor participación que la que fijaba la necesidad de implementar la reducción en número de días trabajados.

Ofrecer una compensación parcial a los empleados que ven su salario reducido como consecuencia de disminuir su jornada de trabajo es uno de los elementos clave de los programas de reparto del empleo aplicados durante la crisis. Esta compensación parcial normalmente se financia a través de los seguros de desempleo y, si bien los criterios para determinar la cuantía varían de un país a otro, dos de los que se tienen en cuenta en un mayor número de países y que se consideran

relevantes de cara a incrementar la efectividad de los programas son la existencia de cargas familiares y la participación en programas de formación. Los trabajos revisados también señalan la importancia de agilizar los procedimientos para que las y los trabajadores afectados puedan acceder a esta compensación.

Por lo que se refiere a la participación de las y los trabajadores afectados por medidas de reparto del empleo en programas de formación, Walz *et al.* (2012) señalan que ésta es una de las características que diferencia a los programas con mayor impacto en el empleo. Con todo, Messenger y Ghosheh (2013) encuentran que, a pesar de que en la mayoría de los países existían ayudas adicionales para financiar la formación, la participación fue muy baja en la mayoría de ellos. Para estos autores, simplificar los procedimientos administrativos para acceder a los programas de formación y, de forma más importante, diseñar cursos de corta duración, que se adapten bien a los periodos de desempleo parcial, sería clave para fomentar la participación en ellos.

5. Conclusiones y recomendaciones

La cuestión central a la que se pretendía responder en este estudio era si existe evidencia científica sobre un efecto de reparto de empleo a partir de medidas de reducción del tiempo de trabajo. La respuesta a esta pregunta sería que depende del tipo de medida analizada y del contexto en el que se aplique.

Por lo que se refiere a medidas de reducción permanente de la jornada laboral estándar, los estudios revisados ponen de manifiesto que la reducción en las horas trabajadas, *per se*, no daría lugar a un efecto de creación de empleo, ni de reducción del desempleo. Así lo indican las evaluaciones de las experiencias desarrolladas en Alemania (Hunt, 1999; Steiner y Peters, 2000), Canadá (Skuterud *et al.*, 2007) o Chile (Sánchez, 2013), y también en Francia, en relación con la reforma de 1982, que redujo la jornada de 40 a 39 horas semanales (Crépon y Kramarz, 2002).

Esto no significa, sin embargo, que las reformas aplicadas en los distintos países no tuvieran ningún efecto positivo sobre el empleo. En concreto, la revisión realizada ha puesto de manifiesto que el paquete de reformas introducido en Francia para reducir la jornada de 39 a 35 horas semanales a partir de 1997 tuvo un impacto positivo significativo, creándose entre 350.000 y 500.000 empleos adicionales entre 1997 y 2002. Con todo, diversos autores señalan que este impacto positivo se debió sobre todo al paquete de ayudas públicas introducido junto con las reformas, y no tanto a la reducción en el tiempo de trabajo (Crépon, Leclair y Roux, 2004; Logeay y Schreiber, 2006; Schreiber, 2008; Kramarz *et al.*, 2008). Por otra parte, si bien resulta complicado establecer el coste 'neto' que tuvieron estas medidas para el erario francés, dada

la complejidad que entraña el cálculo de los retornos por los nuevos puestos de trabajo creados, diversos estudios calculan que fue considerable¹¹.

La revisión realizada sí permite, por otra parte, alcanzar una conclusión positiva sobre la capacidad para preservar empleos de las medidas de reducción temporal del tiempo de trabajo aplicadas durante la última recesión económica. Los diversos trabajos de evaluación consultados indican que los programas analizados, a los que suele referirse habitualmente como programas de desempleo parcial o de desempleo temporal, son efectivos a la hora de mitigar el impacto negativo de una caída del PIB sobre el empleo. Por lo que se refiere a la cuantificación de este efecto, las estimaciones abarcan un rango muy amplio, que varía en función de los datos disponibles y las especificaciones utilizadas en los modelos econométricos para calcularlos. Walz *et al.* (2012) muestran que, para los diez países para los que se dispone de estimaciones comunes a partir de Arpaia *et al.* (2010), Hijzen y Venn (2010) y Boeri y Brueckner (2011), el efecto neto de estos programas oscilaría entre los 125.000 y 607.000 empleos salvados¹². No obstante, hay que tener en cuenta que los propios autores sugieren que, dada la sensibilidad de las estimaciones a los supuestos sobre los que se construyen, estas cifras deben tomarse con precaución.

Por lo que se refiere a la influencia del contexto en la efectividad de las medidas y a las implicaciones para el diseño de políticas de reparto del empleo, la revisión realizada también permite obtener algunas conclusiones de interés.

En relación con las medidas de reducción permanente del tiempo de trabajo, habría que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- En primer lugar, es recomendable que las reducciones de la jornada laboral se negocien en un mismo paquete junto con los incrementos salariales de los años siguientes, de manera que el resultado sea neutro en términos de costes laborales por hora de trabajo. Evidentemente, esto puede conseguirse si los salarios de las y los trabajadores se reducen proporcionalmente a la disminución en el tiempo de trabajo, aunque es probable que las organizaciones de trabajadores se opongan a este tipo de acuerdos (salvo que se trate de una medida adoptada en el marco de una crisis económica para proteger puestos de trabajo). Un factor que entra en juego aquí, permitiendo ofrecer a las y los trabajadores cierta compensación salarial, son los incrementos de productividad asociados a la reducción del tiempo de trabajo (y también a la reorganización del tiempo de trabajo a la que suele dar lugar).

En este sentido, es importante que a la hora de acordar la modificación salarial que acompañará la reducción de la jornada laboral se tengan en cuenta los incrementos de productividad que se esperan obtener, para llegar a un equilibrio entre la menor reducción salarial posible y un impacto neutro en términos de coste unitario por hora de trabajo.

- La reducción de la jornada laboral debe ir generalmente acompañada de cambios importantes en la organización del trabajo para evitar que se reduzcan también las horas de funcionamiento (*operating hours*) o de apertura. Todos los países que han aplicado reducciones de la jornada laboral de forma exitosa han vinculado dichas reducciones a una flexibilización del tiempo de trabajo, de cara a incrementar la eficiencia. En este sentido, la reducción de las jornadas laborales incentiva la innovación en la organización del trabajo y la flexibilización del tiempo de trabajo.
- Al mismo tiempo, la creciente flexibilización del trabajo impone nuevas demandas a las administraciones, que deben crear nuevos sistemas de regulación y monitorización de las horas trabajadas (que, en el extremo, podrían llegar a variar de forma individual para cada trabajador/a). En este sentido, los autores consideran que la flexibilización de las jornadas debe ir acompañada de la introducción de ‘cuentas de horas’ (*individual working-time accounts*) en las que se recojan las horas invertidas por cada trabajador. A la hora de establecer estas cuentas, se tendrá que acordar cuál es el límite máximo del crédito de horas que puede existir en una cuenta y cuál es el procedimiento a seguir si se excede dicho crédito.
- Las administraciones públicas pueden subvencionar las medidas de reducción de la jornada laboral para, por una parte, incentivar su adopción por parte de las empresas y, por otra, ayudarles a sobrellevar inicialmente el coste que supondrá la necesaria reorganización del trabajo. Aunque este tipo de políticas parecen resultar efectivas a la hora de favorecer el reparto del empleo, pueden resultar costosas para el erario público.
- Se debe asegurar que la población desempleada tiene la formación y cualificación adecuadas para cubrir los puestos de trabajo que se generan mediante las medidas de reparto del empleo. Para ello, es importante invertir de antemano en la formación de la población general y de la población desempleada en particular.

Por lo que se refiere a los programas de desempleo parcial, las recomendaciones para su puesta en práctica serían las siguientes:

- Establecer criterios de acceso a los programas que sean suficientemente estrictos para evitar que se aprovechen de ellos empresas con

¹¹ Artus y Maillard (2005), por ejemplo, estiman que el coste de las ayudas por puesto de trabajo creado fue de unos 25.000 euros.

¹² Los países analizados son: Alemania, Austria, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Países Bajos y República Checa.

- problemas estructurales o empresas que no se encuentran en dificultades económicas, pero que no desincentiven la participación de empresas con dificultades transitorias ligadas a factores externos.
- Condicionar la participación en los programas a la existencia de un acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.
 - Limitar la participación en estos programas a trabajadores/as que tengan derecho a la prestación por desempleo ordinaria.
 - Agilización de los trámites para acceder a las ayudas y para volver a la actividad normal una vez superada la crisis.
 - Ofrecer flexibilidad en el volumen y en el tipo de reducción del tiempo de trabajo.
 - Establecer una duración máxima durante la cual las empresas pueden acogerse a las medidas de reparto del empleo. En este sentido, se considera que una duración de entre seis meses y un año puede ser adecuada. En todo caso, se recomienda suspender el uso de estos programas una vez iniciado el periodo de recuperación económica, dado que su uso continuado durante este periodo puede inhibir el crecimiento del empleo.
 - Diseñar cuidadosamente los programas de formación que vayan a acompañar las medidas de reparto del empleo, para fomentar su utilización por parte de las empresas.
 - Publicitar adecuadamente los programas.

Finalmente, la revisión realizada permite detectar algunas lagunas importantes en la literatura sobre la efectividad de las medidas de reparto de empleo:

- En primer lugar, todos salvo uno de los estudios incluidos en la revisión se centran en medidas de reducción de la jornada diaria, semanal o anual. La efectividad de medidas de reducción del tiempo de trabajo a lo largo de la vida (jubilaciones anticipadas, excedencias) quedaría, así, por determinar.
- En segundo lugar, la mayoría de los estudios que analizan la efectividad de medidas de reducción permanente de la jornada laboral se refieren a la experiencia francesa o alemana, mientras que otras experiencias comparables han recibido mucha menor atención.
- En tercer lugar, los estudios que adoptan una perspectiva microeconómica se centran en el sector privado, y en algunos casos, analizan únicamente el impacto de las medidas en el sector industrial. No hay estudios de efectividad relativos al impacto de una RTT en el sector público.
- Por último, la mayoría de los estudios que han analizado la efectividad de los programas de desempleo parcial durante la última crisis económica adoptan una perspectiva macroeconómica. Los estudios que han analizado la cuestión desde una perspectiva microeconómica son más escasos (en este trabajo de revisión, se han detectado únicamente cuatro), y en algunos casos —como el del programa francés—, ofrecen resultados menos positivos. Dado el interés existente por estos programas de cara a su óptima utilización durante ciclos futuros de recesión económica, sería conveniente que se realizaran más estudios basados en un enfoque microeconómico.

Incluida en la revisión bibliográfica

- ALTAVILLA, C. (2005): "Evaluating the effects of working hours on employment and wages", *Journal of Policy Modeling*, vol. 27, nº 6, págs. 647-664.
- ANDREWS, M. J.; SCHANK T.; y SIMMONS. R. (2005): "Does worksharing work? Some empirical evidence from the IAB-Establishment panel", *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 52, nº 2, págs. 141-176.
- ANXO, D., (1998): *Working Time: Research and Development*, Centre for European Labour Market Studies.
- ARPAIA, A. *et al.* (2010): "Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations", *Occasional Papers* (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea), nº 64.
- ARTUS, P.; CAHUC, P.; y ZYLBERBERG. A. (2007): *Temps de travail, revenu et emploi*, París, La Documentation Française.
- ASKENAZY, P. (2013): "Working time regulation in France from 1996 to 2012", *Cambridge Journal of Economics*, nº 37, págs. 323-347.
- BOERI, T.; y BRUECKNER, H. (2011): "Short-time work benefits revisited: Some lessons from the Great Recession", *Economic Policy*, vol. 26, nº 68, págs. 697-765.
- BÖRSCH-SUPAN, A. (2002): *Reduction of Working Time: Does it Decrease Unemployment?*, University of Mannheim.
- BOSCH, G.; y LEHNDORFF, S. (2001): "Working-time reduction and employment: Experiences in Europe and economic policy recommendations", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 25, nº 2, págs. 209-243.
- BRUNELLO, G. (1989): "The employment effects of shorter working hours: An application to Japanese data", *Economica*, vol. 56, nº 224, págs. 473-486.
- BUNEL, M. (2004): "Aides incitatives et déterminants des embauches des établissements passés aux 35 heures", *Économie et Statistique*, nº 376-377.
- CAHUC, P.; y CARCILLO, S. (2011): "Is short-time work a good method to keep unemployment down?", *IZA Discussion Paper*, nº 5.430.
- CALAVREZO, O.; DUHAUTOIS, R.; y WALKOWIAK E. (2009): "The short-term compensation program in France: An efficient measure against redundancies?", *Document de Travail* (Centre d'Études de l'Emploi), nº 114.
- CHEMIN, M.; y WASMER, M. (2009): "Using Alsace-Mosela local laws to build a difference-in-differences estimation strategy of the employment effects of the 35-hour workweek regulation in France", *Journal of Labor Economics*, vol. 27, nº 4, págs. 487-524.
- CRÉPON, B.; y KRAMARZ, F. (2002): "Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek", *Journal of Political Economy*, vol. 110, nº 6, págs. 1.355-1.389.
- CRÉPON, B.; LECLAIR, M.; y ROUX, S. (2004): "RTT, productivité et emploi: nouvelles estimations sur données d'entreprises", *Économie et Statistique*, nº 376-377.
- DU, Z.; YIN, H.; y ZHANG, L. (2013): "The macroeconomic effects of the 35-h workweek regulation in France", *B. E. Journal of Macroeconomics*, vol. 13, nº 1, págs. 881-901.
- ESTEVÃO, M.; y SÁ, F. (2008): "The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare

- improvement?", *Economic Policy*, julio, págs. 417-463.
- FIOLE, M.; y ROGER, M. (2002): "Les effets sur l'emploi de la loi du 11 juin 1996 sur la réduction du temps de travail", *Économie et Statistique*, nº 357-358, págs. 3-22.
- GOLDEN, L.; y GLOSSER, S. (2013): "Work sharing as a potential policy tool for creating more and better employment: A review of the evidence", en MESSENGER, J. C.; y GHOSHEH, N. (eds.), *Work Sharing During the Great Recession: New Developments and Beyond*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing; Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, págs. 203-258.
- GUBIAN, A. *et al.* (2004): "Les effets de la RTT sur l'emploi: des simulations ex ante aux évaluations ex post", *Économie et Statistique*, nº 376-377.
- HAYDEN, A. (2006): "France's 35-hour week: Attack on business? Win-win reform? Or betrayal of disadvantaged workers?", *Politics & Society*, vol. 34, nº 4, págs. 503-542.
- HIJZEN, A.; y MARTIN, S. (2013): "The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: A cross-country analysis", *IZA Discussion Papers*, nº 7.291.
- HIJZEN, A.; y VENN, D. (2011): "The role of short time work schemes during the 2008-2009 recession", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, nº 115.
- (1999): "Has work-sharing worked in Germany?", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, nº 1, págs. 117-148.
- HUSSON, M. (2002): "Réduction du temps de travail et emploi: une nouvelle évaluation", *Revue de l'IRES*, vol. 38, págs. 80-108.
- KAPTEYN, A.; y KALWIJ, A. (2004): "The myth of worksharing", *Labour Economics*, vol. 11, nº 3, págs. 293-313.
- (2008a): "Unions, working hours, and absence: Sweden", en BOERI, T.; BURDA, M.; y KRAMARZ, F. (eds.), *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?*, Oxford, Oxford University Press, cap. 11.
- (2008b): "Working time developments in Germany", en BOERI, T.; BURDA, M.; y KRAMARZ, F. (eds.), *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?*, Oxford, Oxford University Press, cap. 9.
- LOGEAY, C.; y SCHREIBER, S. (2006): "Testing the effectiveness of the French work-sharing reform: A forecasting approach", *Applied Economics*, vol. 38, nº 17, págs. 2.053-2.068.
- MESSENGER, J. C.; y GHOSHEH, N. (eds.) (2013): *Work Sharing During the Great Recession: New Developments and Beyond*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing; Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- RAPOSO, P. S.; y VAN OURS, J. C. (2010a): "How a reduction of standard working hours affects employment dynamics", *Economist-Netherlands*, vol. 158, nº 2, págs. 193-207.
- (2010b): "How working time reduction affects jobs and wages", *Economics Letters*, vol. 106, nº 1, págs. 61-63.
- SÁNCHEZ, R. (2013): "Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile", *Labour Economics*, vol. 20, págs. 24-37.
- SCHREIBER, S. (2008): "Did work-sharing work in France? Evidence from a structural co-integrated VAR model", *European Journal of Political Economy*, vol. 24, nº 2, págs. 478-490.
- SKUTERUD, M. (2007): "Identifying the potential of work-sharing as a job-creation strategy", *Journal of Labor Economics*, vol. 25, nº 2, págs. 265-287.
- STEINER, V.; y PETERS, R. (2000): "Employment effects of work sharing — An econometric analysis for West Germany", *ZEW Discussion Papers*, nº 00-20.
- WALZ, S. *et al.* (2012a): "Country Case: Austria", en WALZ, S. *et al.*, *Short-time Working Arrangements During The Crisis and Lessons to Learn*, Zoetermeer, Research voor Beleid Bredewater, págs. 159-171.
- (2012b): "Country Case: France", en WALZ, S. *et al.*, *Short-time Working Arrangements During The Crisis and Lessons to Learn*, Zoetermeer, Research voor Beleid Bredewater, págs. 139-157.
- (2012c): "Country Case: Germany", en WALZ, S. *et al.*, *Short-time Working Arrangements During The Crisis and Lessons to Learn*, Zoetermeer, Research voor Beleid Bredewater, págs. 115-136.

Complementaria

- (2001): "El impacto de la Loi Robien y de la Loi Aubry", *Boletín de Información Sociolaboral Internacional*, nº 69, págs. 31-39.
- ALIS, D.; y FAUCONNIER, D. (2000): "L'impact microéconomique de la réduction du temps de travail. Une évaluation pour quelques pionniers", *Premières Informations et Premières Synthèses*, nº 26.
- ALONSO, M. (2001): "El trabajo como bien escaso", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 33, págs. 17-31.
- ARTUS, P.; y MAILLARD, L. (2005): "35 heures: une politique économique couteuse", *Problèmes Économiques*, nº 2.870, págs. 46-52.
- BERKELY PLANNING ASSOCIATES (1997): "Evaluation of short-time compensation programs: Final report", *Unemployment Insurance Occasional Paper*, nº 97-3.
- BOERI, T.; BURDA, M.; y KRAMARZ, F. (eds.) (2008): *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?*, Oxford, Oxford University Press.
- BOSCH, G. (2010): "Reducción de horas, no de plantilla: el trabajo compartido durante la crisis económica", *Principios*, nº 17, págs. 29-52.
- BRENKE, K. (2011): "Short-time work: The German answer to the great recession", *Discussion Paper Series*, nº 5.780.

- BRENKE, K.; RINNE, U.; y ZIMMERMANN, K. F. (2013): “Desempleo parcial, la respuesta alemana a la Gran Recesión”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, nº 2, págs. 325-344.
- CAHUC, P. (2001): “L’expérience française de réduction du temps de travail: moins d’emplois et plus d’inégalités”, *Revue Française d’Économie*, vol. 15, nº 3, págs. 141-166.
- CALMFORS, L.; y HOEL, M. (1989): “Work-sharing, employment and shiftwork”, *Oxford Economic Papers*, vol. 4, págs. 758-773.
- CAPARROS, A.; GARCÍA CRESPO, D.; y SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, J. (2000): “La reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo: una aplicación al mercado de trabajo andaluz”, *Documentacion Laboral*, nº 62, págs. 73-101.
- CENTRE D’ÉTUDES DE L’EMPLOI (2002): “35 horas: disparidades entre hombres y mujeres”, *Boletín de Información Sociolaboral Internacional*, nº 83, págs. 53-59.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE PROBLEMAS DE LA ECONOMÍA, EL EMPLEO Y LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES (2000): “Reorganización del tiempo de trabajo: medidas y efectos”, *Cuadernos de Trabajo* (Eusko Jaurlaritz-Gobierno Vasco), nº 32.
- CETTE, G. (1996): “Reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo. Consideraciones macroeconómicas”, *Ekonomiaz*, nº 34, págs. 30-41.
- CONFAIS, E. *et al.* (1993): “Croissance française à l’horizon 2000: haut niveau de chômage ou réduction de la durée du travail?”, *Observations et Diagnostics Économiques*, nº 44, págs. 109-154.
- COSTA, D. L. (1998): “Hours of work and the Fair Labor Standards Act: A study of retail and wholesale trade, 1938-1950”, *National Bureau of Economic Research Working Papers*, nº 6.855.
- CRIMANN, A. *et al.* (2010): *The German Work-Sharing Scheme: An Instrument for the Crisis*, serie Conditions of Work and Employment, nº 25, Ginebra, Organización Mundial del Trabajo.
- DOMÍNGUEZ, E.; ULLIBARRI, M.; y ZABALETA, I. (2012): “Effects of reduction in working hours on a model with job creation and job destruction”, *Applied Economics*, vol. 44, nº 7, págs. 917-932.
- (2011): “Reduction of working hours as a policy of work sharing in the face of an economic crisis”, *Applied Economics Letters*, vol. 18, nº 7, págs. 683-686.
- ERBAS, S. N.; y SAYERS, C. L. (2001): “Can a shorter workweek induce higher employment? Mandatory reductions in the workweek and employment subsidies”, *International Tax and Public Finance*, vol. 8, nº 4, págs. 485-509.
- FINK, A. (2013): *Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to Paper*, Londres, Sage Publications.
- FORLUND, A. *et al.* (2004): “Employment subsidies. A fast lane from unemployment to work?”, *Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy’s Working Paper Series*, nº 18.
- GARFIELD, E. (1972): “Citation analysis as a tool in journal evaluation – Journals can be ranked by frequency and impact of citations for science policy studies”, *Science*, nº 178, págs. 471-479.
- GILLES, F.; y L’HORTY, Y. (2003): *Reducing Working Time and Inequality: What Has The French 35-Hour Work Week Experience Taught Us?*, Centre d’Étude des Politiques Économiques de l’Université d’Evry.
- GOLDEN, L. (2012): *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance. A Research Synthesis Paper*, serie Conditions of Work and Employment, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- GUBIAN, A. (2000): “La réduction du temps de travail à mi-parcours: premier bilan des effets sur l’emploi”, *Travail et Emploi*, nº 83, págs. 9-26.
- HARZING, A. W. K.; y VAN DER WAL, R. (2008): “Google Scholar as a new source for citation analysis?”, *Ethics in Science and Environmental Politics*, nº 8, págs. 62-71.
- HUANG, C. C. (2002): “Worker productivity, working time reduction, and the short-run and long-run employment effects”, *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 49, nº 4, págs. 357-368.
- HUNT, J. (2013): “Flexible work time in Germany: Do workers like it and how have employers exploited it over the cycle?”, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, vol. 14, nº 1-2, págs. 67-98.
- (1998): “Hours reductions as work-sharing”, *Brookings Papers on Economic Activity*, nº 1.
- JACOBSON, T.; y OHLSSON, H. (2000): “Working time, employment, and work sharing: Evidence from Sweden”, *Empirical Economics*, vol. 25, nº 1, págs. 169-187.
- JELLAL, M.; BOUABDALLAH, K.; y WOLFF, F. C. (2004): “Unemployment and work sharing in an efficiency wage model”, *MPRA Paper*, nº 38.429.
- KALLIS, G. *et al.* (2013): “Friday off. Reducing working hours in Europe”, *Sustainability*, vol. 5, nº 4, págs. 1.545-1.567.
- KRAMARZ, F. *et al.* (2008a): “Reduction of working time and employment”, en BOERI, T.; BURDA, M. C.; y KRAMARZ, F. (eds.), *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?*, Oxford, Oxford University Press, cap. 8.
- (2008b): “The two French work-sharing experiments: employment and productivity effects”, en BOERI, T.; BURDA, M.; y KRAMARZ, F. (eds.), *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA. Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?*, Oxford, Oxford University Press, cap. 10.
- KRUGMAN, P. R. (2012): *El teórico accidental: y otras noticias de la ciencia lúgubre*, RBA Libros.
- LUHRMANN, M. (2010): “The effect of working time and labor force participation on unemployment: A new argument in an old debate”, *Economic Modelling*, vol. 27, nº 1, págs. 67-82.
- MARIMON, R.; y ZILIBOTTI, F. (2000): “Employment and distributional effects of restricting working time”, *European Economic Review*, vol. 44, nº 7, págs. 1.291-1.326.

- MARTIN-ROMAN A. (2014): "Working time reductions and labour force participation in unemployment contexts: A note", *Theoretical Economics Letters*, nº 4, págs. 174-182.
- MATTESINI, F.; y QUINTIERI, B. (2004): "Does a reduction in the length of the working week reduce unemployment? Some evidence from the Italian economy during the Great Depression", *LUISS Lab on European Economics Working Documents*, nº 21.
- MIYAKOSHI, T. (2001): "The efficacy of job-sharing policy", *Applied Economics Letters*, vol. 8, nº 7, págs. 437-439.
- MOED, H. F. (2002): "The impact-factors debate: The ISI's uses and limits", *Nature*, vol. 415, nº 6.873, págs. 731-732.
- NEUMANN, T. C.; TAYLOR, J. E.; y FISHBACK, P. (2013): "Comparisons of weekly hours over the past century and the importance of work-sharing policies in the 1930s", *American Economic Review*, vol. 103, nº 3, págs. 105-110.
- (2002): *Labour Market Effects of Working Time Reductions and Demographic Changes*, serie Economic Studies, nº 66, Uppsala, Uppsala University.
- (2001): "The effects of working time reductions on wages, actual hours and equilibrium unemployment", *IFAU Working Papers*, nº 8.
- OCDE (2010): *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond The Job Crisis*, París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OLIVEIRA, A. (2002): "L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés a temps partiel", *DARES Documents d'Études*, nº 61.
- OLLIER, M. P.; y NOVELLI, M. H. (2004): *Rapport d'information déposé en application de l'Article 145 du Règlement par la Mission d'Information Commune sur l'Évaluation des Conséquences Économiques et Sociales de la Législation sur le Temps de Travail*. París, Assemblée Nationale.
- OSUNA, V.; y RÍOS, J. V. (2003): "Implementing the 35 hour workweek by means of overtime taxation", *Review of Economic Dynamics*, vol. 6, nº 1, págs. 179-206.
- PLASMAN, R.; y STOCKER, M. (1999): "Une réforme des prélèvements de cotisations patronales pour inciter au partage du travail", *Revue Belge de Sécurité Sociale*, nº 2, págs. 265-287.
- REID, F. (1985): "Reductions in work time: An assessment of employment sharing to reduce unemployment", en RIDDELL, W. C. (ed.), *Work and Pay: The Canadian Labour Market*, Toronto, University of Toronto Press, págs. 141-169.
- RODRÍGUEZ, G. (2011): "¿Las 35 horas han perjudicado a la competitividad?", *Boletín de Información Sociolaboral Internacional*, nº 179, págs. 77-84.
- ROUILLEAULT, H. (2001): *Réduction du temps de travail: les enseignements de l'observation*, París, La Documentation Française.
- RUIZ ELÚA, V. (1999): "Reducción del tiempo de trabajo (RTT): una medida concreta para la creación de empleo", *Lan Harremanak*, nº 1, págs. 55-116.
- SANDERSON, M. (2008): "Revisiting h measured on UK LIS and IR academics", *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, vol. 59, nº 7, págs. 1.184-1.190.
- SIIS CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS (2015): *Revisión sistemática de la efectividad de las medidas de reparto de empleo*, Donostia-San Sebastián, Diputación Foral de Gipuzkoa [<http://www.siiis.net/es/documentacion/catalogo/Record/510376>].
- SIRVENT, E. (2009): *Empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral*, serie Estudios, nº 217, Madrid, Consejo Económico y Social.
- SKANS, O. N. (2004): "The impact of working-time reductions on actual hours and wages: Evidence from Swedish register-data", *Labour Economics*, vol. 11, nº 5, págs. 647-665.
- TAYLOR, J. E. (2011): "Work-sharing during the Great Depression: Did the 'President's reemployment agreement' promote reemployment?", *Economica*, vol. 78, nº 309, págs. 133-158.