

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN HOLANDA Y SU APLICACIÓN EN ESPAÑA

Sandalio Gomez López-Egea, profesor del IESE. Cátedra Seat de Relaciones
Laborales

ÍNDICE

I. Introducción.....	Pág. 1
II. Evolución del Trabajo a Tiempo Parcial en Holanda	
1ª Etapa (1970 – 1980).....	Pág. 3
2ª Etapa (1980-1990).....	Pág. 3
3ª Etapa (Desde 1990 hasta la actualidad).....	Pág. 3
III. Legislación holandesa sobre la contratación a tiempo parcial.....	Pág. 6
IV. Aspectos sociales de esta modalidad de contratación.....	Pág. 8
V. El Contrato a Tiempo Parcial en España.....	Pág. 9
V. Conclusiones.....	Pág. 12

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN HOLANDA

I. INTRODUCCIÓN

Los Países Bajos (*Koninkrijkder Nederlanden*) históricamente estaban compuestos por Holanda, Bélgica, Luxemburgo y sus colonias; sin embargo, en la actualidad se refiere únicamente a Holanda y a las pequeñas colonias que aún mantiene en el exterior. El término de Países Bajos, hace referencia a que están por debajo del nivel del mar, lo que les obligó a construir diques que impidieran el paso del agua y la inundación de sus tierras. Holanda constituye hoy en día, una de las zonas más densamente pobladas del mundo y es uno de los Países más desarrollados, ya que alcanzó el tercer puesto en 2011, según el Índice de Desarrollo Humano publicado por Naciones Unidas.

Tal y como muestra la Tabla I. cuenta con 16 millones y medio de habitantes y una población activa de 8.892.700 personas (el 54,9% de la población total). Así mismo puede presumir de tener un porcentaje de renta per cápita del 128% de la media europea, y tienen una tasa de desempleo del 7% (datos Eurostat 2013).

Tabla I.

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO	
Población Total	16.190.300 Habitantes
Población Activa	54,9% (8.892.700 Personas)
Renta per Cápita %	128% Media UE
Tasa Desempleo %	7% (622.489 Personas)

Fuente: Eurostat 2013

El país se caracterizan por tener la tasa de contratos a tiempo parcial más alta del mundo, un 49%, pudiéndose afirmar que son la primera economía basada en el trabajo a tiempo parcial.

Holanda es una de las mayores y más desarrolladas economías del mundo occidental. El 79% de la fuerza laboral trabaja en el sector servicios, un 17% en la industria y un 2% en el sector de la agricultura. La economía destaca por su alto grado de competitividad que le sitúa en el octavo puesto de la tabla a nivel mundial.

II. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN HOLANDA

1ª Etapa (1970 – 1980)

A mediados de los años 1970 la crisis del petróleo hizo que los diferentes gobiernos acordasen una línea común en la política económica, creando un ejemplo de crecimiento basado en lo que algunos denominaron *'polder economie'* o *'economía de consenso'*. La consulta y la búsqueda de consenso, en lugar de contraposiciones y enfrentamientos, es algo innato para los holandeses. El 'modelo pólder' consiste en un esfuerzo por alcanzar un amplio consenso en las decisiones más importantes para el país, entre sindicatos, empresas y Gobierno. El crecimiento del trabajo a tiempo parcial en Holanda se debió en su inicio a un proceso relacionado con la incorporación tardía de la mujer al mercado laboral, que era inferior a la de otros países de la UE. La carestía de los sistemas de guardería y la necesidad del cuidado de los menores, ayudaron a convertir el trabajo a tiempo parcial en la solución más viable para la incorporación de la mujer a la vida laboral.

2ª Etapa (1980-1990)

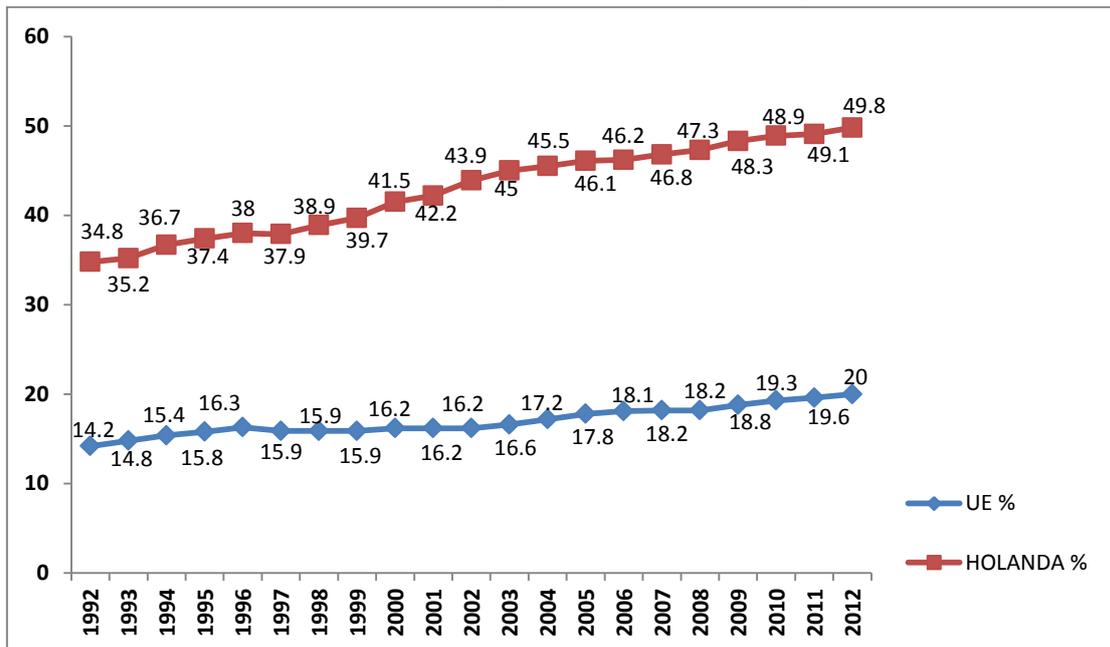
Esta tendencia positiva en la evolución del contrato a tiempo parcial se vio reforzada a principios de los 80. Después de varios años de crisis económica, social y política, que se caracterizó por un excesivo intervencionismo estatal, se llegó a alcanzar una elevada tasa de desempleo. Con el fin de reducirla y de fortalecer la posición de Holanda en el mercado europeo, el Gobierno, junto a los empresarios y sindicatos, firmaron un acuerdo en 1982, encaminado a reestablecer el empleo mediante la moderación de los costes salariales. El eslogan era "el trabajo prima sobre el sueldo". Este acuerdo se conoce como *'Acuerdo de Wassenaar'* y permitía que los empleados aseguraran su puesto de trabajo disminuyendo su salario, a cambio de una reducción de la jornada laboral. Por este motivo, la jornada se redujo de 40 a 38 horas en la mayoría de sectores, y el trabajo a tiempo parcial se convirtió en el motor de la creación de empleo desde los años 90 hasta la fecha.

3ª Etapa (Desde 1990 hasta la actualidad)

Los distintos Gobiernos han promovido activamente durante décadas el trabajo a tiempo parcial. A mitad de los años noventa, se eliminó por Ley la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial en relación con el salario mínimo y con las vacaciones mínimas anuales. En la actualidad, la regulación del trabajo a tiempo parcial se encuentra tanto en la legislación como en los convenios colectivos, pudiéndose describir como una modalidad contractual típica en este país. En el año 1996 entró en vigor la Ley contra la discriminación relacionada con el tiempo de trabajo, WOA, y en el año 2000, la Ley sobre modificación del tiempo de trabajo, WAA.

En el Gráfico I. se puede apreciar el crecimiento continuado que ha experimentado este tipo de contratos. La participación del empleo a tiempo parcial en el empleo total ha aumentado en la mayoría de los países industrializados debido, con carácter general, al aumento de la flexibilidad en las formas de organización del trabajo y al crecimiento del sector servicios, que representa un 75% del total de los trabajadores a tiempo parcial en los países de la OCDE.

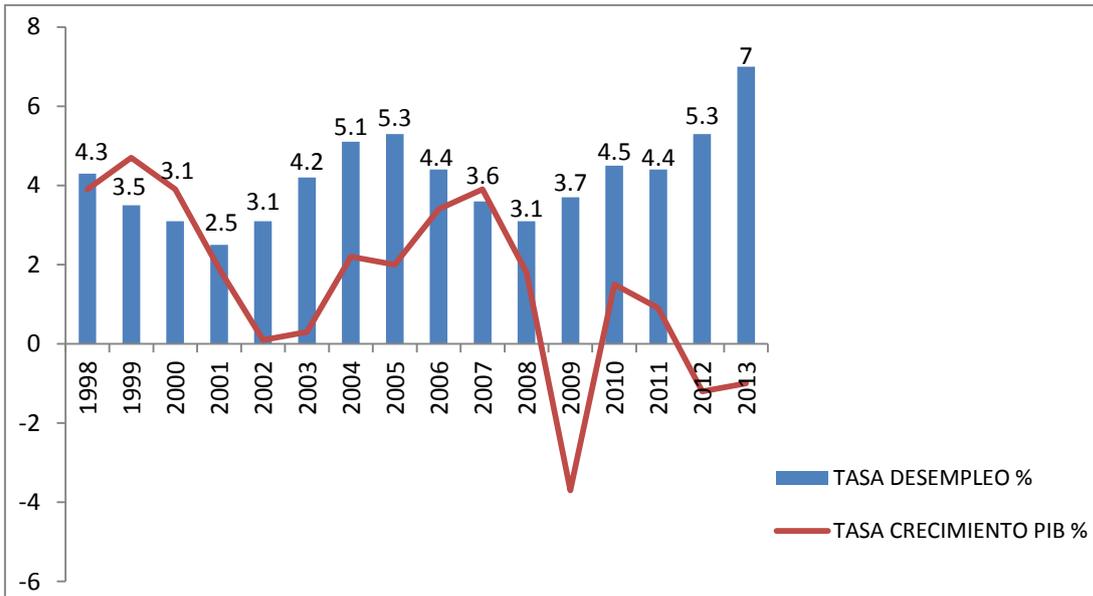
Gráfico I.
Evolución Contrato a Tiempo Parcial en Holanda y media UE (%)



Fuente: Eurostat 2013

El Gráfico II, muestra la evolución de la tasa de desempleo en Holanda, pese al crecimiento negativo del PIB, que aumentó sólo 0,6 puntos en 2009. Hoy en día el desempleo se sitúa en un 7%, por debajo de la media de la UE, que alcanzó un 10,5% en 2012 (Según datos de Eurostat 2013). Holanda se mantiene fuerte a pesar de la dura crisis económica gracias a la flexibilidad de sus condiciones laborales y a un sector servicios que representa las tres cuartas partes de su economía nacional.

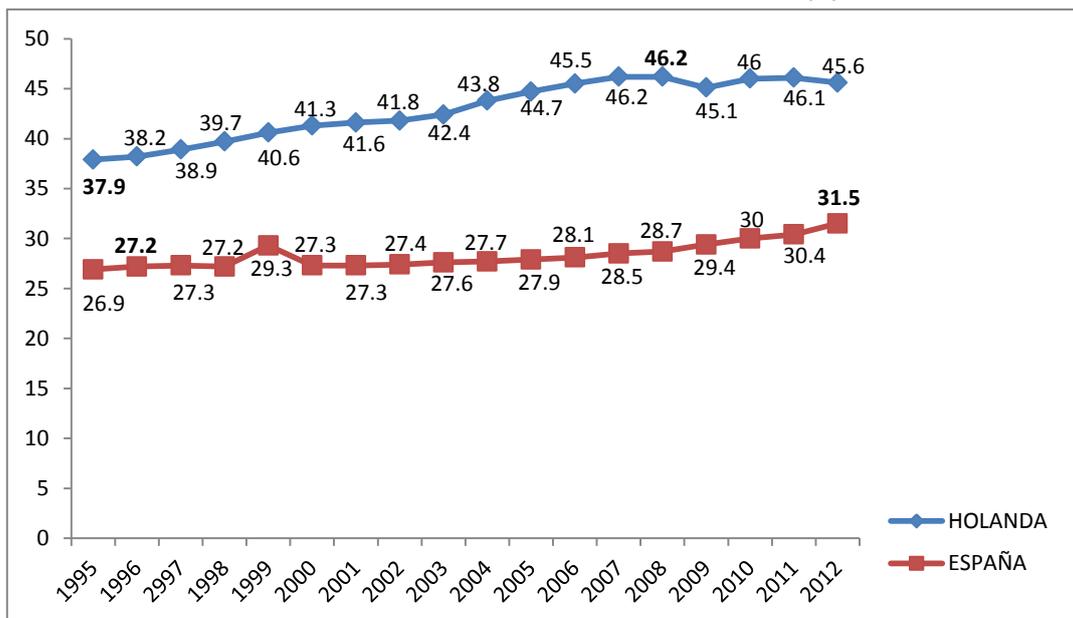
Gráfico II.
Evolución Tasa desempleo y crecimiento del PIB Holanda



Fuente: Eurostat 2012-2013

En términos de productividad, teniendo en cuenta las 1.686 horas de media anual que se trabajan en España, en comparación con las 1.381 horas de media que se trabajan en Holanda, (Datos OECD. Año 2012), el valor por hora trabajada de los holandeses tal y como refleja el Gráfico III., es superior al valor por hora trabajada de los españoles.

Gráfico III.
PRODUCTIVIDAD POR HORA TRABAJADA (€)



Fuente: OECD 2013

III. LEGISLACIÓN HOLANDESA SOBRE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Las dos principales normas que regulan esta materia son: La Ley que prohíbe la discriminación relacionada con el tiempo de trabajo (*Wet Verbod onderscheid arbeidsduur 1996*, en adelante *WOA*) y la Ley sobre modificación del tiempo de trabajo (*Wet Aanpassing Arbeidsduur 2000*, en adelante *WAA*)

LEY CONTRA LA DISCRIMINACIÓN RELACIONADA CON EL TIEMPO DE TRABAJO - WOA

En Noviembre de 1996 se introdujo el 'Principio de igualdad de trato' entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, a través de la Ley que prohibía la discriminación relacionada con el tiempo de trabajo (*WOA*). Según esta ley ni el empresario, ni las partes de un convenio colectivo, pueden tratar a los trabajadores de forma desigual en relación con las condiciones de inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral, en base al número de horas trabajadas, a menos que la diferencia se justifique objetivamente.

La *WOA* implica que un trabajador a tiempo parcial tiene derecho al mismo salario, bonificaciones sociales y días de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado, que un trabajador a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial, cotizan *pro rata* a la Seguridad Social y obtienen a cambio beneficios también prorrateados. Tienen el mismo derecho a recibir un subsidio por desempleo (70% del último salario bruto igual que el resto de trabajadores) y a acumular derechos en proporción a su jornada laboral de cara a una pensión de jubilación.

Para velar por la aplicación de la *WOA* se creó la **Comisión sobre igualdad de trato**. Este organismo permite a cualquier trabajador que se sienta discriminado, pueda solicitar un informe a la Comisión para que califique la conducta. Este dictamen no tiene carácter preceptivo pero sí un valor especial en posteriores procesos judiciales. El objetivo es que se trate por igual y con los mismos derechos, a los empleados con un contrato a tiempo completo y los que tienen un tiempo parcial.

LEY SOBRE MODIFICACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO – WAA

En el año 2000 se aprobó la **Ley sobre modificación del tiempo de trabajo (*WAA*)**. Esta ley da a los trabajadores el derecho a solicitar un aumento o disminución de su jornada laboral, que debe ser aceptado por el empresario siempre y cuando no existan serios inconvenientes, basados en intereses económicos o de organización del trabajo en la organización. Esta normativa se aplica a todos los trabajadores del sector público y privado, menos en aquellas empresas con menos de diez trabajadores (Art. 1 *WAA*). Estas empresas deben adoptar sus propias reglas, pudiendo llegar a excluir esta posibilidad por convenio.

La modificación de la jornada laboral a petición del empleado, exige varios requisitos:

1. El empleado debe tener una antigüedad de al menos un año, teniendo en cuenta todos los periodos trabajados aunque sea en diferentes empresas, entre los cuales no haya existido una interrupción de más de tres meses.
2. La solicitud debe de hacerse por escrito detallando el número de horas de trabajo por semana, así como su distribución horaria y la fecha a partir de la cual se pretende el reajuste (Art. 2.1 y 2.3 WAA).
3. Sólo puede solicitarse una vez cada dos años, debiendo presentarse al empresario con una antelación mínima de cuatro meses antes de la fecha en que se pretende el cambio de jornada. (Art. 2.3. WAA). Si un mes antes de la fecha propuesta, el empresario no ha contestado, este debe acomodarse a la distribución planteada por el trabajador (Art. 2.10 WAA).

En principio, el empresario debe realizar la distribución horaria conforme establece el trabajador en su solicitud, siempre que no perjudique sus necesidades de organización (Art. 2.6 WAA) y en caso de negativa están obligados a argumentar por escrito los intereses empresariales que motivan el rechazo. La existencia de **'serias razones empresariales o de servicio'** que lo desaconsejen (Art. 2.5. WAA) incluye una lista no exhaustiva de ejemplos tales como la imposibilidad de cubrir las horas que quedan vacantes o que afecte a la programación o el calendario de trabajo, en caso de disminución de la jornada, o los problemas financieros y organizativos o la falta de trabajo disponible, en caso de aumento de jornada. En último caso, el concepto 'serias razones empresariales o de servicio' debe ser interpretado por los órganos jurisdiccionales en cada caso. La dificultad de aportar una causa objetiva por parte del empresarios, hace que las sentencias suelen fallar a favor del trabajador.

Para hacer efectivo este derecho la ley establece que cualquier despido motivado por una solicitud de modificación de la jornada laboral, debe ser declarado nulo (Art. 3 WAA). En consecuencia, esta Ley obliga al empresario a acceder a una modificación de la jornada laboral a petición del trabajador, organizando el tiempo de trabajo en función de lo solicitado, a menos que el **'el interés empresarial sea tal, que deba prevalecer sobre las preferencias del asalariado con toda razonabilidad y justicia'**.

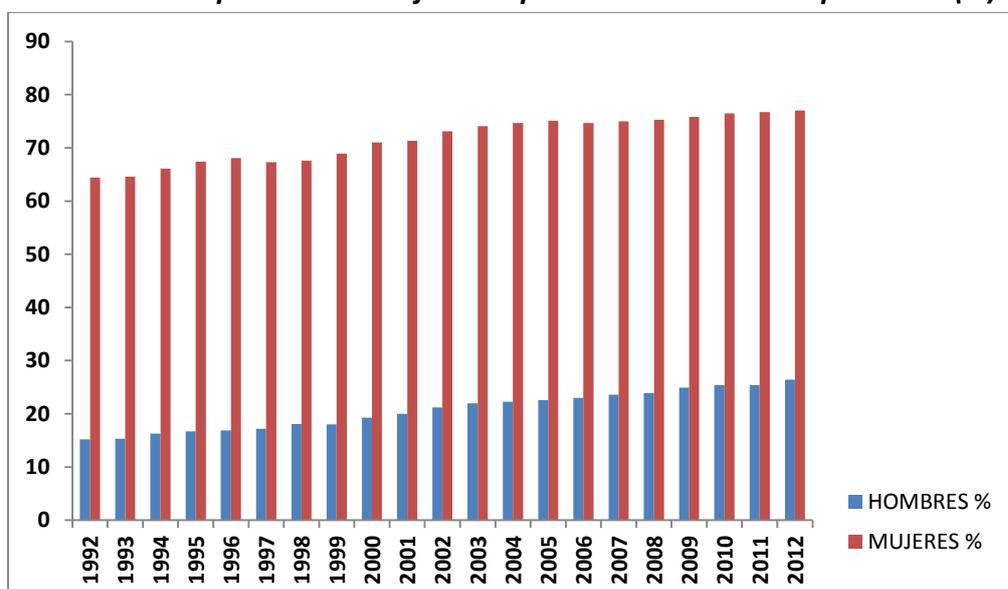
No obstante se observa cómo poco a poco se tiende a que la modificación del número de horas y la redistribución de las mismas a lo largo de la semana, tenga como objetivo la conciliación de la vida familiar y laboral por encima del interés empresarial.

IV. ASPECTOS SOCIALES DE ESTA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

A lo largo del tiempo esta forma contractual se ha utilizado como instrumento de política familiar, para hacer frente al desempleo, favorecer la flexibilización y la reordenación del tiempo de trabajo y para un reparto más equitativo del empleo. No hay que olvidar, que un sistema laboral se asienta sobre decisiones socialmente aceptadas e influidas por la configuración y la cultura de la sociedad. Según el estudio *“Part-Time Work Norms in the Netherlands”* (Wielers and Raven, 2011) la actitud de los holandeses ante el trabajo puede medirse según la norma “trabajo-obligación” a través de la cual las personas han percibido el trabajo, pagado o no pagado, como una obligación contraída hacia la sociedad. Esta forma de entender el trabajo viene de los años 80, cuando, como hemos mencionado anteriormente, los principales agentes económicos firmaron *‘El Acuerdo de Wassenaar’*, para fortalecer la posición de Holanda en el mercado exterior y en el que el eslogan era “el trabajo prima sobre el sueldo”.

La fidelidad de los holandeses a la norma “trabajo-obligación” ha ido disminuyendo a lo largo de los años, al mismo tiempo que ha aumentado la importancia del tiempo fuera de las horas de trabajo. Los holandeses no quieren anteponer su trabajo a sus deberes paternos filiales o a sus hobbies y para ello optan por el empleo a tiempo parcial. Las guarderías son caras y muchas personas piensan que la familia y el cuidado de los hijos sufren cuando los cónyuges trabajan a tiempo completo. La mayoría de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, principalmente mujeres tal y como refleja el Gráfico IV., ha elegido ese tipo en contraste con la situación del mercado de trabajo español, donde el trabajo a tiempo parcial en algunas ocasiones viene impuesto por la realidad empresarial.

Gráfico IV.
Comparativa Trabajo Tiempo Parcial en Holanda por sexos (%)



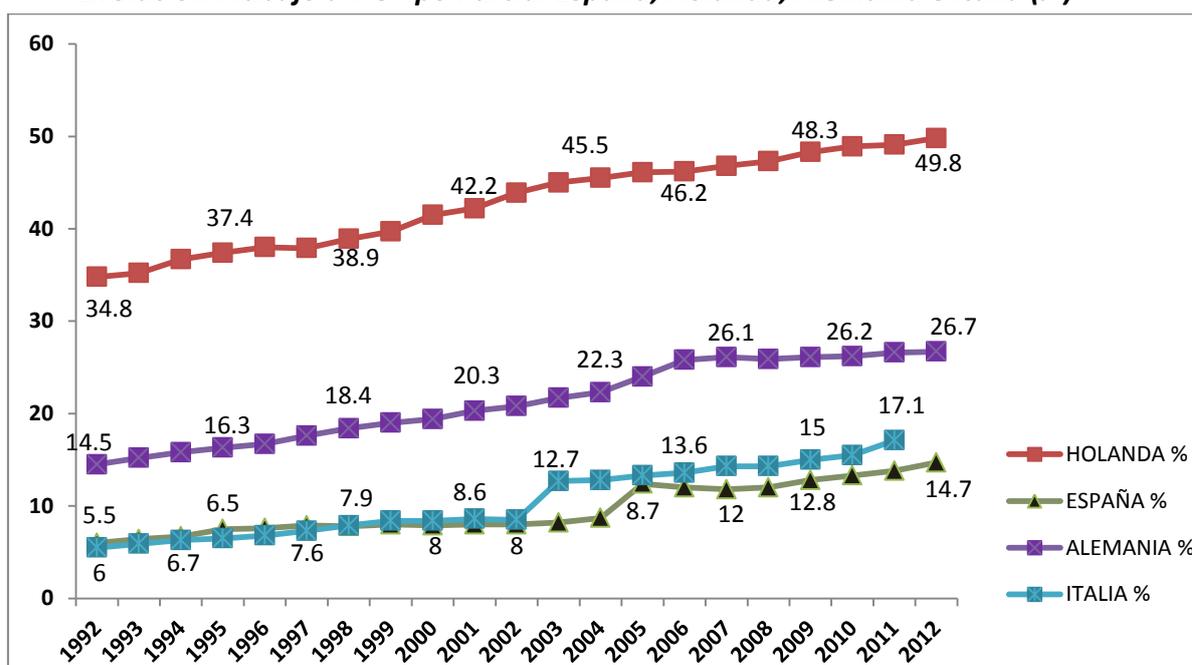
Fuente: Eurostat 2013

La situación del tiempo parcial en Holanda no sería posible si los beneficios de este tipo de contrato no gozaran del reconocimiento y apoyo por parte del Gobierno, empresarios y sindicatos. Los empresarios se dieron cuenta que esta modalidad otorgaba flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, sin afectar al nivel de productividad. Los sindicatos, que no era un contrato precario si se igualaba el trato con el resto de modalidades en cuanto a prestaciones y pensiones a la Seguridad Social. El Gobierno atendía la demanda de la población que deseaba conciliar su vida laboral y personal, en su mayoría mujeres, que querían formar parte del mercado laboral, sin dejar de lado sus deberes paterno-filiales.

V. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

La modalidad de Contrato a Tiempo Parcial se encuentra más extendida en los países del norte de Europa y en especial en Holanda, que en los países del Sur de Europa, tal y como refleja el Gráfico V, aunque en estos últimos haya aumentado en las últimas décadas. En España, al igual que en otros países como Italia, no se ha consolidado la implantación del trabajo a tiempo parcial, situándose en un 14,7% en el año 2012, cinco puntos y medio por debajo de la media europea, que alcanzó un 20% en el año 2012 (Datos Eurostat 2013). Este hecho puede explicarse por diversas razones que ya se han señalado, entre otras, la menor tasa de actividad, una legislación menos favorable y la falta de apoyo decidido de las fuerzas sociales.

Gráfico V.
Evolución Trabajo a Tiempo Parcial España, Holanda, Alemania e Italia (%)



Fuente: Eurostat 2013

En España, **El Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores** describe esta modalidad contractual, *'El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.'*

Desde entonces han tenido lugar varias modificaciones, siendo las más relevantes las introducidas por el Gobierno actual en los dos últimos años.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS

→ **Real Decreto - Ley 16/2013, de 20 de Diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.**

Prohíbe la realización de horas extraordinarias (prevista en la reforma laboral de 2012), para los trabajadores contratados a tiempo parcial, salvo las de fuerza mayor, y hace posible la ampliación de la jornada a través de las horas complementarias. (Sólo podrán realizarse horas complementarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial con un mínimo de 10 horas semanales de promedio en cómputo anual)

Modifica el concepto de horas complementarias para introducir, junto a las horas complementarias pactadas, las horas complementarias voluntarias. Las horas voluntarias pactadas podrán utilizarse tanto en contratos temporales como en contratos indefinidos con unos límites : “El porcentaje no podrá superar el 30% -antes 15%- de la jornada pactada con el trabajador, ampliable hasta el 60% por convenio con un preaviso de tres días”. Las horas complementarias voluntarias, sólo podrán realizarse en contratos de carácter indefinido, premiándose de esta forma al tiempo parcial de carácter indefinido: “El porcentaje no podrá superar el 15% de la jornada pactada con el trabajador, ampliable hasta el 30% por convenio sin necesidad de preaviso”

Modificación del Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores ampliando la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de edad de los 8 a los 12 años. La medida facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y activa la generación de empleo, fomentando la contratación a tiempo parcial voluntaria.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTRATACIÓN

→ **Ley 11/2013, de 26 de julio, de Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo**

Esta Ley introduce una nueva modalidad de Contrato a Tiempo parcial con vinculación formativa para empresas o autónomos que contraten a jóvenes menores de treinta años y cumplan determinados requisitos. Introduce una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social en empresas que contraten a este tipo de jóvenes cuya plantilla sea inferior a 250 personas, y del 75% en empresas con una plantilla igual o superior a 250 personas, durante un máximo de 12 meses en ambos casos. El trabajador debe carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de formación profesional o certificado de profesionalidad. Además debe compatibilizar el empleo con la formación. Se flexibiliza el mercado laboral, posibilitando a personas en paro o jóvenes el acceso al trabajo y a la necesaria experiencia para prosperar en la vida laboral.

→ **Real Decreto - Ley 16/2013, de 20 de Diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.**

Modifica la Ley 3/2012 para permitir la realización del contrato indefinido de apoyo a emprendedores a tiempo parcial, otorgándoles los mismos incentivos fiscales y de Seguridad Social que a los de tiempo completo, en proporción al tiempo trabajado.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

→ **Real Decreto - Ley 11/2013, de 2 de Agosto, para la protección de los Trabajadores a Tiempo Parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.**

Para acreditar los períodos de cotización necesarios para tener derecho a prestaciones básicas (de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad), se tendrán en cuenta los períodos durante los que el trabajador haya estado contratado a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

Introduce modificaciones en la Ley General de la Seguridad Social para dar respuesta a la declaración de inconstitucionalidad de la STC núm. 61/2013 de 14 de Marzo, sobre una de las reglas de la Disposición Adicional Séptima de la LGSS. La Sentencia considera que dicha regla vulneraba el artículo 14 de la Constitución Española al establecer, que para determinar los periodos de cotización de las prestaciones a la Seguridad Social se computarán exclusivamente las horas trabajadas. Esta normativa tenía consecuencias

muy negativas para los trabajadores a tiempo parcial, que se veían obligados a trabajar más para tener acceso a las prestaciones básicas.

6. CONCLUSIONES

En Holanda, el contrato a tiempo parcial, sirvió de cauce en un primer momento a la incorporación de la mujer al mercado laboral, al hacer compatible la dedicación a la familia con el trabajo en la empresa. Durante la década de los ochenta, después de varios años de crisis económica, política y social, se hizo necesario dar un nuevo impulso a la modalidad del contrato a tiempo parcial. Con este fin, se alcanzó un gran consenso social entre Gobierno, empresarios y sindicatos, que supuso una moderación salarial, acompañada de una reducción de la jornada laboral y a un incremento del tiempo parcial. En la década de los noventa y dado los resultados positivos que el trabajo a tiempo parcial estaba teniendo sobre el empleo, se aprobó una regulación para protegerla y evitar una discriminación frente a los trabajadores a tiempo completo. Desde entonces el Gobierno ha apoyado activamente esta modalidad concediendo subsidios y otras ayudas estatales. Su regulación favorece la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, lo que ha impulsado de manera positiva la generación de empleo, sin afectar al nivel de productividad. Por este motivo en Holanda, en circunstancias económicas normales y con una cultura propicia, la mayor parte de las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen por elección propia.

En España este tipo de contrato evoluciona muy lentamente, y se mantiene por debajo de la media europea. Esta menor utilización del contrato a tiempo parcial, se puede explicar por el poco atractivo de esta modalidad, que ha estado asociada a empleos de baja cualificación y con pocas posibilidades de promoción profesional. En los años noventa estaban penalizados en su retribución, tal y como muestra un estudio realizado por la OCDE en aquella época. La retribución media por hora de un empleado a tiempo parcial, era en esos años, un 67% respecto a los trabajadores a tiempo completo. La protección social estaba en función de las horas trabajadas y exigiendo periodos de cotización desproporcionados para acceder a prestaciones básicas. Estas circunstancias han evolucionado de forma positiva a raíz de la Reforma Laboral y las medidas legislativas que se han ido adoptando, como ya se ha descrito en el apartado anterior, de manera que la realidad actual ofrece una situación mucho más favorable a la implantación del tiempo parcial en España.

Se han mejorado las prestaciones de la Seguridad Social, se ha conseguido mayor flexibilidad en su aplicación y han mejorado las condiciones de trabajo, de manera que el trabajo a tiempo parcial pueda convertirse en un arma importante de generación de empleo en nuestro país. Los sindicatos deberían apoyarlo con decisión, proponiendo

aquellas medidas que aseguren su protección y lo equiparen de manera proporcionada a la contratación a tiempo completo.

Los empresarios deben comprobar, como en el resto de Europa, que no afecta al nivel de productividad y que favorece la implicación en la empresa, al ofrecer la posibilidad de conciliar los planes familiares con los profesionales. Ambas cosas, se han podido contrastar desde hace años en otros países.

Para conseguir que el contrato a tiempo parcial en España sea una alternativa real a la generación de empleo y la conciliación de la vida familiar y laboral, sería necesario dar los siguientes pasos:

- 1.- Continuar con las medidas legislativas que flexibilicen su aplicación, protejan las condiciones de trabajo, las prestaciones sociales y fomenten la contratación a tiempo parcial indefinida.
- 2.- Cambiar la mentalidad de empresarios y sindicatos, sensibilizar a los ciudadanos de los avances que se han producido y del impacto positivo que tiene en el empleo y en la conciliación trabajo-familia.
- 3.- Formalizar un pacto social amplio de consenso, entre empresarios, sindicatos y Gobierno, a través del cual, se logre dar un impulso decisivo al número de contratos a tiempo parcial, hasta llegar al menos a la media europea.

La experiencia holandesa nos muestra el camino a seguir, con las adaptaciones necesarias a nuestra cultura y a nuestra realidad social y económica.

BIBLIOGRAFÍA:

1. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Abril 2011) '*Mercado de trabajo en Países Bajos*'.
2. Ramos Martín Nuria Elena, Blázquez Cuesta Maite (2007) Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, '*Contrato de trabajo a tiempo parcial en los Países bajos: ¿sólo para mujeres?*'
3. Museo nacional de historia de Países Bajos, '*El Acuerdo de Wassenaar*' y '*El modelo pólder*'.
4. Embajada de los Países Bajos Ley de 19 de febrero de 2000, que regula las normas sobre el derecho a ajustar las horas de trabajo (*'Wet Aanpassing Arbeidsduur, WAA*)
5. *Wielers Rudi y Raven Dennis (Junio 2011) 'Part-Time Work and Work Norms in the Netherlands'*.
6. Ministerio de la Presidencia. Boletín Oficial del Estado.

