

PAÍSES BAJOS

DESEMPLEO PARCIAL

Con fecha 1 de abril ha entrado en vigor en los Países Bajos una regulación que permite el desempleo parcial. Esta norma, de carácter temporal, permite que las empresas, que gocen de suficiente salud, puedan conservar a sus profesionales, a pesar del recorte en ventas y pedidos que puedan estar sufriendo como consecuencia de la crisis económica actual.

En momentos difíciles, algunas empresas les gustaría tener la posibilidad de poder conservar a sus profesionales, para los cuales no hay trabajo suficiente. A menudo, la empresa ha invertido mucho en la formación de estos trabajadores y le interesa conservarlos para cuando mejore la situación económica.

Con esta disposición, el empresario no necesita recurrir al despido y puede disponer del trabajador en el momento en que mejore la situación. El empresario, por una sola vez, puede reducir las horas de trabajo de un empleado hasta un máximo del 50%. El trabajador sigue trabajando para la empresa como mínimo al 50% de sus horas habituales; este número de horas se calcula como un promedio de más de cuatro semanas. Por las horas no trabajadas, el empleado recibe una prestación por desempleo que abona el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, siempre que cumpla los requisitos de la Ley de Desempleo. El empresario no necesita contar con un plazo de preaviso.

Tras la finalización del periodo total de reducción de horas de trabajo, el patrón está obligado a mantener a ese trabajador a su servicio -durante un tiempo determinado- trabajando con el número de horas originalmente contratadas. Este periodo es igual a un tercio del periodo en que se haga uso del desempleo parcial, con un mínimo de trece semanas. En el caso de que el empresario no cumpla esta obligación, tendrá que pagar una multa al Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, por daños y perjuicios. No obstante, estará exento de hacerlo cuando el contrato se haya cancelado por alguna de las causas recogidas en el artículo 7: 678 del Código Civil.

Para poder hacer uso de esta disposición, el empresario deberá rellenar unos formularios que se encuentran a su disposición en el sitio de Internet del Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, www.uwv.nl.

Hay una serie de condiciones que deben cumplir los empresarios que quieran acogerse a esta normativa:

- Debe tener el consentimiento de los empleados involucrados.
- Debe pactar por escrito con la representación del personal que el salario continuará siendo pagado por el empresario en el caso de que el trabajador no tenga derecho a una prestación por desempleo por el número de horas reducidas.

- Debe alcanzar un acuerdo con la representación del personal sobre la formación y la adscripción temporal de los trabajadores cuyo horario de trabajo se reduce. Está obligado a concretar estos acuerdos por escrito.
- Por último, en el caso de que número de horas se redujera más de lo acordado o de que el trabajador fuera despedido, el empresario deberá pagar una compensación al Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV.

Los empresarios pueden acogerse a esta disposición en un primer periodo de 13 semanas y posteriormente, pueden prolongarlo dos veces por periodos máximos de 26 semanas consecutivas, es decir hasta un total de 65 semanas. El número de horas acordadas en el primer periodo, permanecen inalterables en los periodos prolongados.

La disposición de desempleo temporal entró en vigor, con efecto retroactivo, en 1 de abril de 2009. La norma tiene carácter temporal y expirará el 1 de enero de 2010. No obstante, esta disposición puede finalizar antes de esa fecha, en el caso de que antes de esa fecha se supere el techo de 375 millones de euros adjudicados a ese fin. Pasados tres meses desde su introducción se valorará la evolución del plan. Si en la evaluación se pone de manifiesto que se utiliza de forma inadecuada, puede expirar antes de la fecha prevista.

En el caso de que el trabajador involucrado no tenga ningún derecho a percibir una prestación por desempleo por el número de horas no trabajadas, será el empresario el que deberá abonarle el importe de las mismas.

El empresario puede solicitar al UWV el desempleo parcial de un trabajador durante un periodo de sólo cuatro semanas antes de la fecha de la reducción solicitada. El Instituto de Gestión de los Seguros Sociales no considerará solicitudes que se presenten dentro de un plazo mayor.

En el caso de que el empresario despida a un trabajador durante el periodo de desempleo parcial, se aplicarán las reglas normales sobre el despido y además tendrá que pagar una multa al UWV como indemnización por daños y perjuicios.

En el caso de que durante el periodo de desempleo parcial se ponga enfermo el trabajador, se seguirá el procedimiento habitual de la empresa y se comunicará este hecho al Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV. En las primeras trece semanas del periodo de desempleo parcial sigue su curso la prestación por desempleo parcial. Si tras este periodo, el trabajador sigue enfermo, finaliza la prestación por desempleo abonada por el UWV y es el empresario el que de nuevo debe abonar el salario del trabajador.

El importe salarial del trabajador desempleado enfermo durante este periodo sigue las reglas en vigor habituales para los casos de enfermedad.

PLAN DE ACCIÓN CONTRA EL DESEMPLEO JUVENIL

El gobierno holandés ha anunciado su Plan de acción contra el desempleo juvenil, una ofensiva para ofrecer perspectivas de trabajo a los jóvenes que debido a la crisis financiera quedan excluidos del mercado laboral. Se trata de miles de plazas adicionales para luchar contra el paro juvenil.

Este plan se dirige hacia tres frentes:

- Mantener a los jóvenes durante más tiempo en la escuela
- Un seguimiento más intensivo de las actuales vacantes laborales
- El uso de subvenciones para cursos y talleres de capacitación para los jóvenes

Al Plan se han adjudicado 250 millones de euros para los ejercicios 2009, 2010 y 2011. En su ejecución, jugarán un papel preponderante las treinta principales plazas regionales de empleo. En estas plazas están concentradas, y colaboran, todas las organizaciones del terreno de la educación y del mercado laboral.

La decisión se ha tomado en Consejo de Ministros a propuesta de la Secretario de Asuntos Sociales y Empleo, Sra. Klijnsma, del Ministro de la Juventud y familia, Sr. Rouvoet y de la Secretario de Estado de Educación, Cultura y Ciencia, Sra. Van Bijsterveldt.

Los fondos que se dedicarán al Plan de Acción contra el desempleo juvenil salen del presupuesto del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo holandés y se distribuyen de la siguiente forma:

Distribución de fondos del Plan de acción contra el desempleo juvenil				
	2009	2010	2011	Total
Disponibles	100	120	30	250
Más jóvenes a la escuela				
Programa Extraescolar	9	7		16
Más puestos de trabajo para jóvenes en la Contrapartida Ofensiva				
Contrapartida Ofensiva	3	5	2	10
Acuerdos	60	70	23	153
Puestos de trabajo en prácticas y ofensiva de empleo	5	14	3	22
Reforzar a los jóvenes más vulnerables para el mercado laboral				
Desarrollo de medios extraordinarios para jóvenes discapacitados	15	15		30
Proyectos modelo a nivel nacional	3	6	1	10
Campañas a nivel nacional y de apoyo	2	3	1	6

Dos semanas antes de la toma de decisión, Hans de Boer, ex presidente del Grupo de Trabajo sobre el desempleo juvenil, había asesorado al Ejecutivo. Desde el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo se pidió consejo a este experto, junto a otros expertos en este campo, para abordar el paro juvenil. El dictamen de este especialista, entregado al Ejecutivo el pasado 13 de mayo contiene una serie de propuestas. Las cinco más importantes son:

- Un Programa Extraescolar. Se trata de que sigan este programa los alumnos de las escuelas de formación profesional básica que ahora finalizan sus estudios, afecta a 10.000 alumnos. Es un programa para que estos alumnos permanezcan un año más en la escuela y para conocer con exactitud lo que van a hacer tras las vacaciones.
- Una Contrapartida ofensiva. Se trata de un plan para que el mercado laboral introduzca un mayor porcentaje de jóvenes a la hora de cubrir las vacantes existentes en las empresas.
- Puestos de trabajo XL. Se trata, en primera instancia, de que los empresarios fijen 25.000 nuevas plazas para los escolares que han dejado la escuela y que están en sus casas desde hace más de tres meses.
- Puestos de trabajo XXL. Se trata de puestos de trabajo junto a un maestro/compañero en sectores en donde hay amenaza de déficit de trabajadores cualificados debido al envejecimiento.
- Atención a los grupos vulnerables. Se quiere reforzar a los jóvenes que tienen una posición más débil dentro del mercado laboral, como los jóvenes discapacitados, los jóvenes más susceptibles de desempleo de larga duración y los jóvenes inmigrantes.

Tras este dictamen ya se ha puesto en marcha la primera acción: el Programa Extraescolar que como se ha indicado más arriba se centra en los alumnos de las escuelas de formación profesional básica que ahora finalizan su formación. El gobierno quiere que 10.000 de estos alumnos continúen estudiando y aprendiendo durante más tiempo.

Además, durante el periodo de verano, se cerrarán acuerdos regionales adicionales de capacitación, talleres y cursos de formación para los jóvenes en el ámbito de la educación, mercado laboral y atención juvenil. El Gobierno holandés ha adjudicado, a este fin, la mayoría de los fondos adicionales; 153 millones de euros. También, se invierte en la creación de nuevos puestos de trabajo de aprendizaje y de prácticas y en una gran ofensiva para conectar la demanda empresarial con la disponibilidad juvenil. Asimismo, en el Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, entrarán 200 jóvenes como asesores laborales juveniles dentro de este organismo.

Los jóvenes más vulnerables y que están más distantes del mercado de trabajo también deben beneficiarse de los esfuerzos adicionales para reducir el desempleo juvenil. Se adjudican 40 millones de euros más a la

atención y al apoyo dentro de la escuela, y a su entorno, y también para el adiestramiento en la acogida de los estudiantes que necesitan una atención y un control constante. Además, dentro del ámbito de la atención juvenil se invierte en un experimento de tutoría activa hacia los jóvenes, a fin de guiarles hacia la escuela o hacia el trabajo.

Uno de los objetivos de este Plan de acción, acordado en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, está en ofrecer un puesto de trabajo en prácticas a los jóvenes que han abandonado la escuela antes de finalizar sus estudios y que están inactivos en sus casas desde hace más de tres meses.

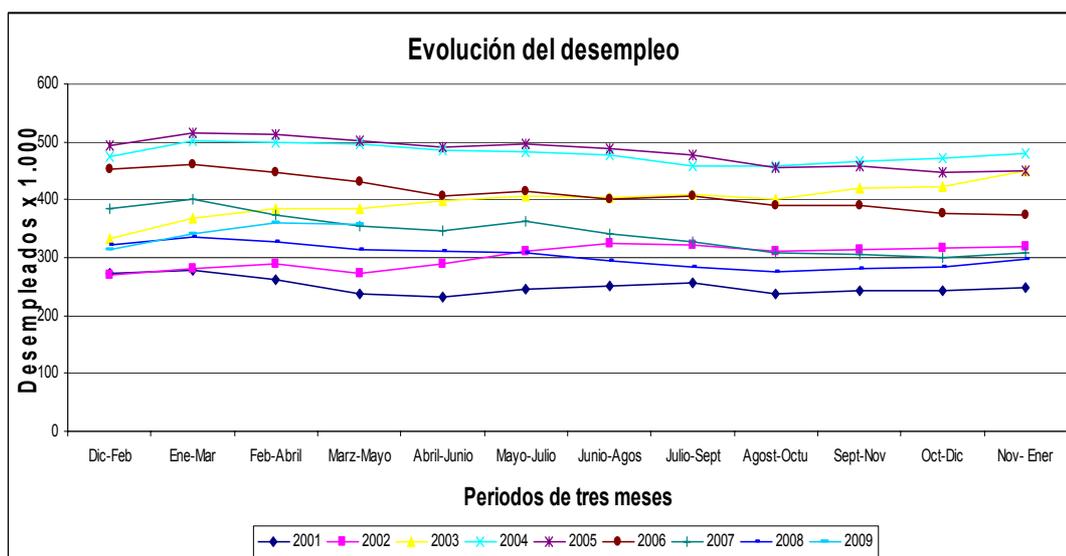
El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo holandés, a través de su Secretaria de Estado, Sra. Klijnsma, ha señalado que ahora corresponde a los interlocutores sociales el garantizar los empleos para los jóvenes y la firma de acuerdos sobre la cantidad de puestos de trabajo que se necesitan, dentro de los diversos sectores del mercado laboral. Un excelente ejemplo de ello es el compromiso de cinco mil puestos de trabajo en el sector de la sanidad que se han anunciado muy recientemente. Se trata de hacer todo lo posible para evitar que los jóvenes vuelvan a casa para no hacer nada.

MERCADO DE TRABAJO. ÚLTIMOS DATOS ESTADÍSTICOS

Desempleo

La cifra media de desempleados en los Países Bajos en el periodo marzo-mayo de 2009 ascendió a 358.000 personas; 4,6% de la población activa. Hace un año, este porcentaje ascendía al 4,1%. Tras eliminar los efectos estacionales, la cifra se situó en 348.000 personas, 8.000 más que en el precedente periodo de tres meses. Tras varios años de descenso, en el verano de 2008, de nuevo comenzó a aumentar el paro en los Países Bajos.

Año	Dic- Feb	Ene- Mar	Feb- Abril	Marz- Mayo	Abril- Junio	Mayo- Julio	Junio- Agos	Julio- Sept	Agost- Octu	Sept- Nov	Oct- Dic	Nov- Ene
2001	273	277	262	237	232	246	250	256	237	243	242	249
2002	271	282	290	273	288	310	325	321	312	314	316	318
2003	332	369	384	385	397	407	405	408	400	420	423	451
2004	474	503	500	496	485	484	477	457	458	466	472	479
2005	495	516	514	501	492	497	488	476	456	459	447	450
2006	454	460	447	430	407	415	400	407	390	390	377	374
2007	384	401	375	354	346	363	342	328	307	306	301	308
2008	321	336	326	313	310	308	294	284	276	280	285	298
2009	314	341	360	358								



El número de desempleados, es en 45.000 personas, mayor que en el mismo período del año anterior. El paro en los Países Bajos crece tanto en hombres como en mujeres. En las mujeres se registra un ligero crecimiento en todos los grupos de edad. En el caso de los hombres, el paro aumenta con mayor fuerza y se concentra en el grupo de hombres menores de 45 años. Entre los hombre de 45 años o más, el nivel de desempleo es aún más bajo que el del año anterior.

Empleo

En el primer trimestre de 2009 se registraron 23.000 puestos de trabajo para empleados más que en el mismo período de 2008; un 0,3% más. Con ello, el número de puestos de trabajo en Holanda ha alcanzado la cifra de 7,9 millones; el menor aumento desde 2005. En comparación con el trimestre anterior, el número de empleos ha disminuido. Teniendo en cuenta los efectos estacionales, en el primer trimestre de este año se contabilizaron 31.000 puestos de trabajo menos que en el cuarto trimestre de 2008.

Ha aumentado el empleo en los sectores de cultura (1,8%) sanidad (1,7%) y de comercio (1,1%). El empleo ha disminuido en los sectores de agricultura, hostelería, industria, transporte y prestación de servicios comerciales. En las empresas de trabajo temporal el descenso ha sido muy considerable.

Puestos de trabajo de trabajadores



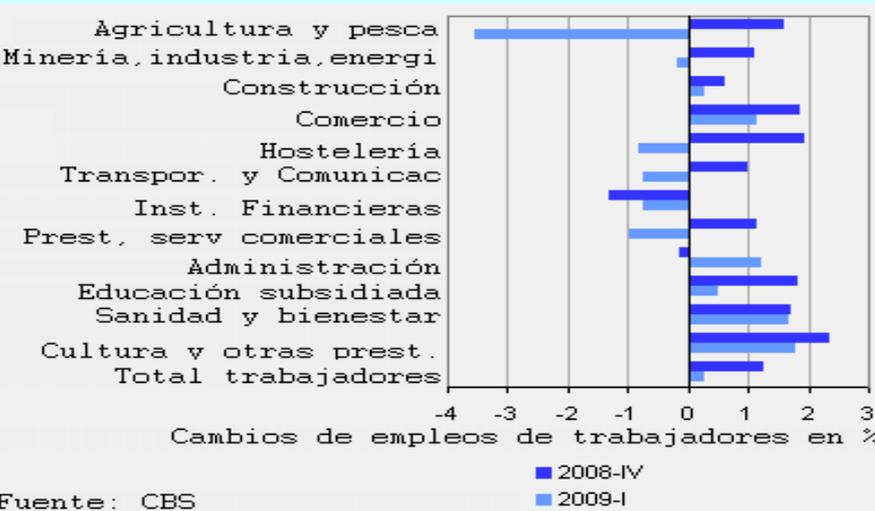
Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = No corregidos

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Empleos por sector empresarial



Fuente: CBS

Vacantes

A finales de marzo de 2009 existían 154.000 vacantes abiertas en los Países Bajos; 100.000 menos que un año antes. Todos los sectores contabilizaban menos vacantes que en el año anterior. El mayor retroceso se ha producido en el sector de prestación de servicios no comerciales. A finales de marzo se contabilizaban en ese sector 80.000 vacantes abiertas, 60.000 menos que un año antes. El sector de prestación de servicios comerciales engloba entre otros el comercio, las instituciones financieras y la prestación de servicios comerciales.

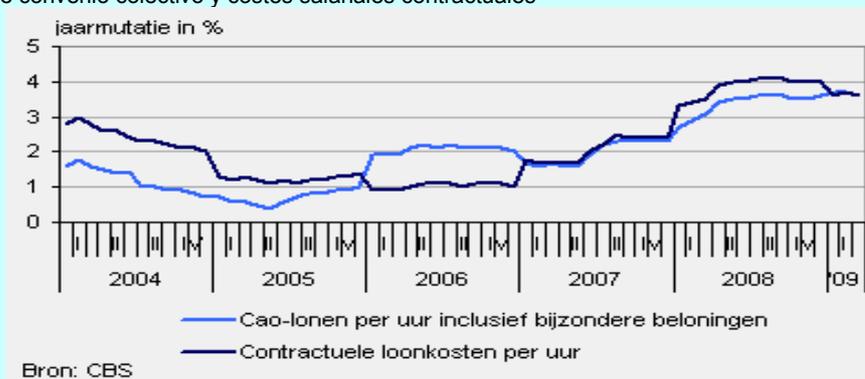
Salarios

Salarios de convenio colectivo

En el primer trimestre de 2009, los salarios de convenio colectivo (por hora, incluyendo las retribuciones especiales) fueron un 3,7% más elevados que en el año anterior. Este crecimiento es mayor que el de todo el ejercicio 2008; en ese periodo, los salarios de convenio colectivo subieron, en media, un 3,4%.

Los costes salariales contractuales crecieron un 3,6% en el primer trimestre de 2009. El aumento de los costes salariales es inferior en una décima al crecimiento salarial. Este hecho se debe sobre todo a la disminución de las cuotas de los empresarios para el desempleo y a la contribución empresarial legal dependiente de los ingresos en los gastos de enfermedad. En el cuarto trimestre de 2008, el crecimiento de costes salariales ascendió al 4,0%.

Salarios de convenio colectivo y costes salariales contractuales



Leyenda:

Jaarmutaties in % = Cambios anuales en %

Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo por hora incluyendo retribuciones especiales.

Contractuele loonkosten per uur = Costes salariales contractuales por hora

Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

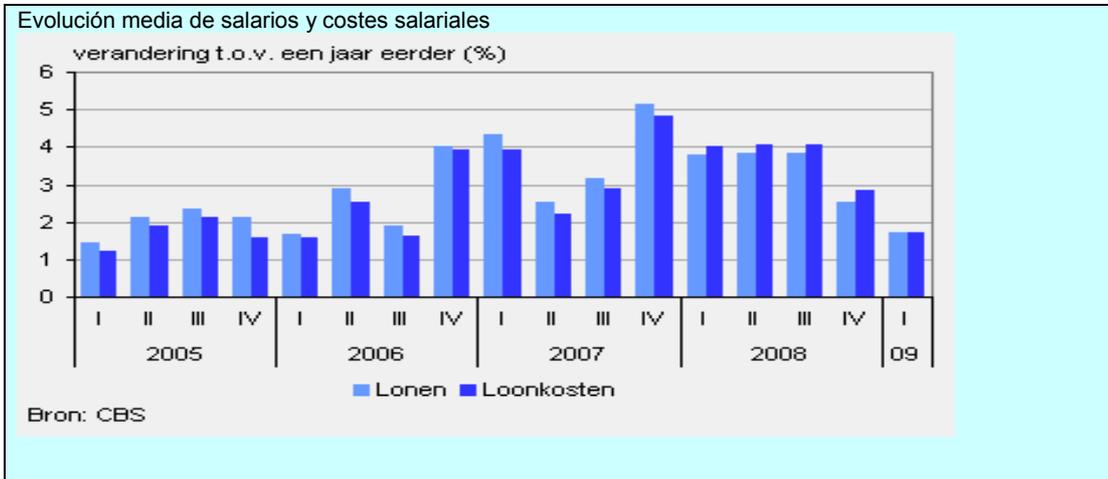
Salarios según las Cuentas Nacionales

En el primer trimestre de 2009, tanto los salarios como los costes laborales por año de trabajo fueron un 1,7% más elevados que en el primer trimestre de 2008. Este crecimiento es visiblemente inferior al de los trimestres precedentes.

La dispersión en torno a la media de crecimiento de costes salariales del 1,7% es muy grande. El mayor crecimiento se produjo en el sector de agricultura y pesca con el 8,3%. También en la educación subsidiada

el aumento fue muy elevado del 6,7%. Por el contrario, en las instituciones financieras, los costes salariales cayeron en media un 6,2%.

Estos datos se basan en las retribuciones de los trabajadores según las Cuentas Nacionales que difieren de los datos de convenio colectivo. Los datos de las Cuentas Nacionales, entre otras cosas, tienen en cuenta al conjunto de todos los trabajadores y no sólo aquellos que están afectados por convenios colectivos.



Leyenda:

Verandering t.o.v. een jaar eerder (%) = Cambios respecto del ejercicio anterior (%)

Lonen = Salarios

Loonkosten = Costes salariales