

PAÍSES BAJOS

ACUERDOS DE COALICIÓN RELATIVOS AL MERCADO DE TRABAJO

En el Acuerdo de Coalición alcanzado por los Partidos VVD (Liberal) y PvdA (de los Trabajadores), el punto de partida en lo que afecta al mercado de trabajo es la necesidad de mejorar su funcionamiento para todos los empleados. Desde el Gobierno se considera que no hay suficientes oportunidades de empleo, en particular, para los trabajadores mayores y, además, los trabajadores flexibles merecen mejor protección. Se quiere facilitar una mayor movilidad de un trabajo a otro en el menor tiempo posible en interés de todos los implicados. Con la reforma de la Ley de despido y la modernización de la Ley de seguro de desempleo (WW) se quiere acortar el tiempo de transición de un empleo a otro. Se trata de poner el mayor esfuerzo en lograr un acuerdo con los interlocutores sociales sobre una agenda social en la que se incluyan estos proyectos.

Despido

Se mantiene la evaluación preventiva de despido prevista en la solicitud de despido (obligatoria) al Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV. Los criterios de despido legal estarán muy bien definidos. Se eliminará la opción paralela de despido a través del juzgado. El UWV procesará la gran mayoría de solicitudes en el plazo de cuatro semanas (actualmente, seis semanas).

Los criterios del UWV para evaluar los despidos por razones económicas seguirán siendo los mismos. Los empresarios estarán obligados a pagar al empleado un presupuesto de transición a menos que el despido se deba a la mala situación financiera del empresario y que éste acabe en quiebra si se cumple esta obligación.

El UWV no evaluará una propuesta de despido en los casos en que un convenio colectivo prevea un procedimiento comparable en términos de contenido y duración

Un empresario podrá recurrir a los tribunales si quiere despedir a alguien a quien se le ha aplicado la prohibición de despido, o si desea poner fin a un contrato de trabajo temporal que no contempla esa posibilidad

Un empleado despedido podrá acudir a los tribunales. La opinión consultiva del UWV tendrá un gran peso en la decisión de la corte. Los criterios de evaluación aplicados por el tribunal serán idénticos a los utilizados por el UWV para el empresario.

Si el juez determina que el despido es improcedente o que la culpabilidad recae principalmente en el empresario, puede conceder una indemnización al trabajador. Si un empresario se ha desviado de un dictamen negativo de recomendación por parte del UWV, el tribunal podrá revocar el despido. La indemnización por despido asciende a un máximo de la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, hasta un límite máximo de 75.000 euros. La decisión del tribunal no es susceptible de recurso

En el período comprendido entre dos puestos de trabajo, los empleados tendrán los siguientes derechos: En primer lugar el aviso legal en vigor de entre uno y cuatro meses, dependiendo de la duración del empleo. En segundo lugar, en los casos de terminación involuntaria del empleo o de falta de prórroga de un contrato temporal de al menos un año, el empresario debe pagar un subsidio de formación denominado presupuesto de transición. Este presupuesto asciende a la cuarta parte de un mes de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de cuatro meses de salario.

El subsidio por desempleo se abonará por un período máximo de 24 meses, de los cuales 12 meses estarán relacionados con el último salario del empleado y los otros 12 meses con el salario mínimo legal. En los primeros 10 años de trabajo, los empleados devengarán un derecho a prestación por desempleo de un mes por año, y por cada año siguiente, la mitad del subsidio por mes.

Los mayores de 55 años que pierdan su trabajo serán candidatos para el Plan de previsión de ingresos para mayores desempleados (OIW), y no estarán sujetos al control de pareja o de capacidad de medios. Se elimina el Plan de ingresos para trabajadores mayores desempleados y parcialmente incapacitados.

La ventaja económica de los empresarios como consecuencia de esta reforma de la Ley de despido se verá compensada por un aumento en las cotizaciones del seguro de desempleo. Se está estudiando la posibilidad de diversificar las contribuciones del seguro de desempleo en base a criterios relativos a buenas prácticas de empleo.

Los convenios colectivos podrán apartarse del principio de edad, que establece que las pérdidas de puestos de trabajo debe ser distribuida equitativamente entre los distintos grupos de edad.

La flexibilidad laboral es importante para un buen funcionamiento de la economía y del mercado laboral. Las empresas tienen que estar en condiciones de hacer frente a los picos y valles de demanda. Pero el trabajo flexible no debe degenerar en una alternativa barata de un trabajo que podría ser realizado de mejor forma por empleados fijos. Se introducirán iniciativas encaminadas a lograr un mejor equilibrio entre el trabajo flexible y permanente.

Apertura para poder contratar, como empleados flexibles del extremo inferior del mercado laboral, a escalas salariales más bajas, tales como limpiadores o personal de catering. El gobierno quiere dar ejemplo a este respecto.

Junto con los interlocutores sociales, se estudiarán fórmulas para mejorar la protección legal de las diversas formas de trabajo flexible. Esto incluye la inspección de la legislación en materia de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y las cláusulas de no competencia.

Prestaciones

El proyecto de Ley de Trabajo según capacidad se reemplazará por una nueva Ley de Participación, que entrará en vigor el 1 de enero de 2014. El gobierno está diseñando un sistema de porcentajes de empleo de personas con discapacidad por parte de grandes empresarios. Se quiere asegurar que nadie caiga en el olvido. En la medida en que se reduzca el número de plazas de empleo protegido, se incrementará el número de plazas para personas con discapacidad en empleo ordinario. El régimen de cuotas se implantará de forma progresiva durante seis años a partir del 1 de enero de 2015 (el año en que la nueva ley se aplicará también a los actuales casos contemplados en la Ley de empleo protegido). Esto evitará los efectos de desadaptación y dará a los empresarios margen para hacer los ajustes necesarios. La Ley de Participación se diferencia de la Ley de Trabajo según capacidad en los siguientes puntos:

- Se eliminan las reevaluaciones de los jóvenes que ya reciben una prestación de incapacidad de personas jóvenes Ley Wajong y se reducen las prestaciones para este grupo.

- En seis años se implantará un porcentaje del 5% de empleo de personas con discapacidad en las empresas. Las empresas que no cumplan estos requisitos serán multadas con 5.000 euros por cada puesto de trabajo de persona con discapacidad no cubierto. Las empresas de menos de 25 empleados estarán exentas del régimen de cuotas.
- Se impulsará durante seis años un ahorro eficiente en el empleo social protegido.
- El acceso al empleo protegido en su forma actual finalizará a partir del 1 enero de 2014. A los municipios se les dará libertad para organizar sus propios esquemas de empleo protegido dentro del marco legal aplicable. Esto se financiará a fin de crear 30.000 plazas a través de programas de este tipo, en base al 100% del salario mínimo legal. Las autoridades municipales ya no estarán obligadas a cubrir una de cada tres plazas de empleo protegido que queden vacantes.
- Si los empleados trabajan por un salario inferior al mínimo legal, lo harán siempre en una situación temporal y la combinación de salarios y prestaciones complementarias aumentarán hacia el nivel del salario mínimo legal.
- Los ayuntamientos y UWV recortarán los fondos de reintegración a través de importantes medidas de descentralización, como por ejemplo, la Ley de Participación.

El nuevo Gobierno da gran importancia a trabajar en una agenda social común en cooperación constructiva con los interlocutores sociales. Quiere mantener conversaciones con ellos para dar cuerpo a las medidas de este acuerdo de coalición, en especial las relativas al despido y a las prestaciones por desempleo, en el marco financiero aplicable. El objetivo es mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo para que todos los participantes, ya sean empleados flexibles o permanentes, sean capaces de encontrar nuevos puestos de trabajo a la mayor brevedad posible.

Guarderías

En los Países Bajos, son casi 800.000 los niños que van a las guarderías. La cifra afecta a niños de frágil edad, por ello las guarderías deben aportar un ambiente sano y seguro que contribuya a su desarrollo. La atención infantil brinda a los padres la oportunidad de participar en el mercado laboral y ésta es una razón suficiente para que el Gobierno holandés quiera seguir manteniendo la accesibilidad y la calidad del cuidado infantil.

La enseñanza, el cuidado infantil, las guarderías y la educación preescolar deberán estar coordinados. El período preescolar es muy importante para prevenir, identificar y tomar medidas inmediatas que puedan hacer frente a posibles retrasos en el desarrollo. Se debe prestar una atención especial a asegurar que los niños pequeños aprendan muy bien la lengua holandesa, lo que impone requisitos de capacidad a los profesionales del sector. En el caso del cuidado extra escolar, se necesita una coordinación que posibilite la programación diaria sin problemas, por ejemplo, en el contexto de escuelas de la comunidad o de centros integrados de niños. Los padres deben poder optar por aquellos servicios que mejor se adapten a sus hijos. El procedimiento de presentación de quejas debe ser sencillo y una vez presentadas se deben tomar en serio y ser tratadas con rapidez. También deben tenerse en cuenta a través de la supervisión. Se debe mejorar aún más el control de riesgo.

- Con el fin de optimizar la coordinación entre educación, trabajo de guardería y cuidado de niños, la Ley de Cuidado de Niños acogerá la financiación de los trabajos

de guardería. En ella se implicará también a la actual financiación municipal. Los obstáculos para la cooperación se eliminarán a través de la experiencia adquirida en los proyectos piloto en curso. Se incorporarán a estos los actuales requisitos mínimos para la educación de los primeros años. Se armonizarán los flujos financieros.

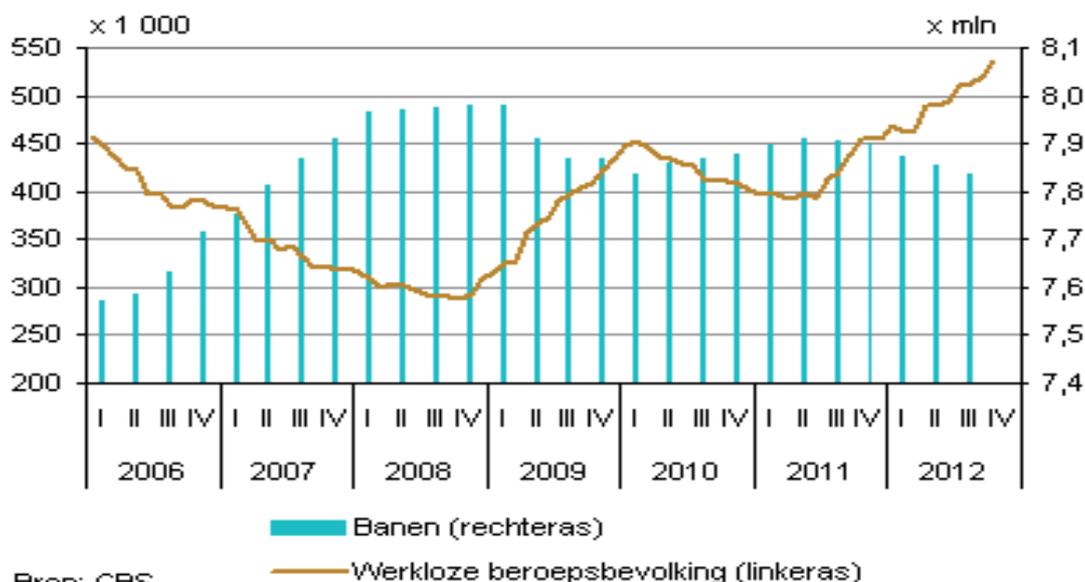
- Por medio de inversiones adicionales en la educación de los primeros años se quiere mejorar la calidad y la capacidad lingüística del personal.
- La seguridad infantil será la principal prioridad. El personal tendrá una formación continua.
- Se reforzará la posición de los padres. Se simplificarán las denuncias y los procedimientos de queja, de manera que los padres podrán recurrir a un funcionario o persona de confianza y a un mecanismo de resolución fácil en cada caso.
- La oferta de prestación de servicios debe recoger los deseos de los padres. Se llevarán a cabo acuerdos con el sector encaminados hacia una mayor flexibilidad en la oferta de contratos. Se trata de mejorar el vínculo entre el número de horas usadas y pagadas. Si es necesario, se determinará por ley.

Situación laboral

Desempleo

El desempleo en los Países Bajos es del 6,8% de la población activa en el mes de octubre de 2012, según las últimas estimaciones de la Oficina Central de Estadística. El número de parados de octubre creció en 17.000, alcanzando la cifra de 536.000 tras el ajuste de efectos estacionales.

Desempleo y puestos de trabajo (efectos estacionales corregidos)



Leyenda:

Banen (rechteras) = Empleos (escala de la derecha)

Werkloze beroepsbevolking (linkeras) = Desempleados entre la población activa

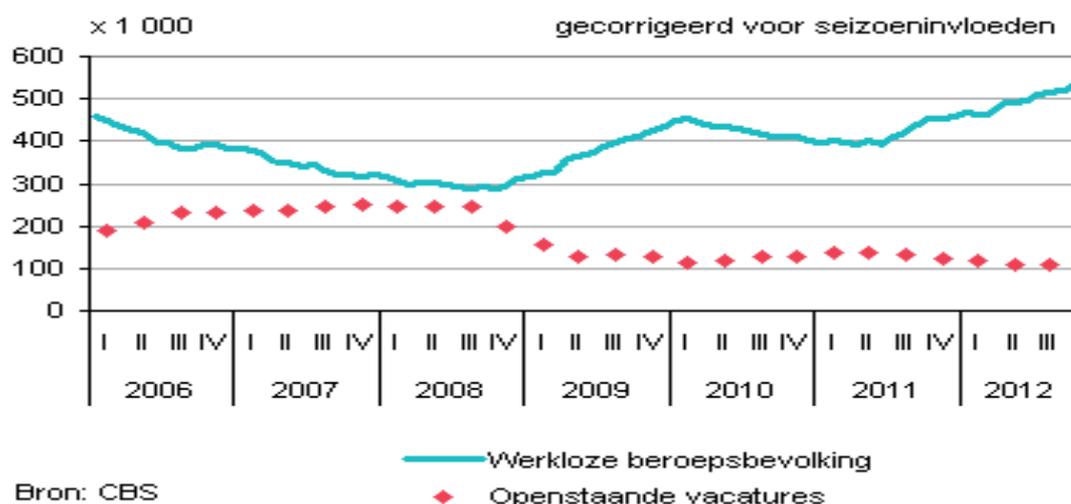
Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Las prestaciones por desempleo han aumentado en 6.000 según los datos facilitados por el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, alcanzando la cifra de 310.000.

Desempleados entre la población activa	Efectos estacionales corregidos				No corregidos Total (x 1.000)
	Total (x 1.000)	Cambios mensuales (x1.000)	Cambios medios mensuales sobre tres meses (x1.000)	% de población activa	
2012					
Octubre	536	17	9	6,8	529
Septiembre	519	5	8	6,6	508
Agosto	514	4	8	6,5	483
Julio	510	14	7	6,5	544
Junio	495	6	10	6,3	498
Mayo	489	0	9	6,2	485
Abril	489	24	7	6,2	490
Marzo	465	2	3	5,9	482
Febrero	463	-5	3	5,9	490
Enero	468	12	4	5,9	480
2011					
Diciembre	456	1	6	5,8	427
Noviembre	455	-1	11	5,8	448
Octubre	455	17	14	5,8	444
Septiembre	438	17	15	5,6	427
Agosto	421	8	7	5,4	392
Julio	413	22	7	5,3	447
Junio	392	-9	-1	5,0	400
Mayo	400	8	0	5,1	401
Abril	392	-3	-2	5,0	392
Marzo	395	-5	-2	5,1	415
Febrero	400	2	-3	5,1	430
Enero	398	-3	-4	5,1	409

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Ofertas de trabajo y desempleo



Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos
 Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa
 Openstaande vacatures = Ofertas de trabajo abiertas

Evolución del PIB y volumen de trabajo



Bron: CBS

■ Volume bpb ■ Arbeidsvolume

Leyenda:

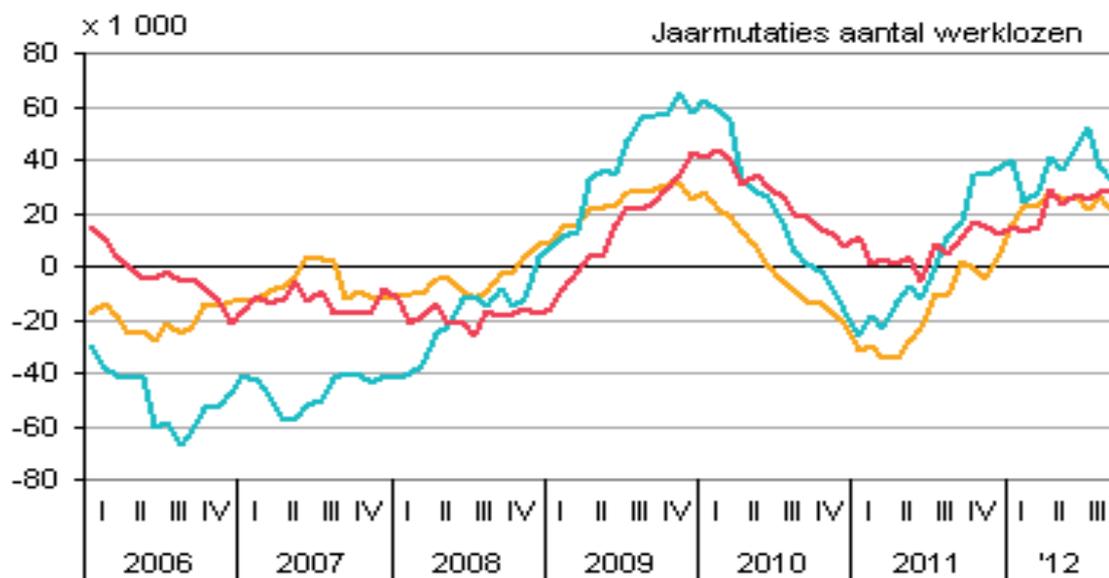
Verandering t.o.v. een jaar eerder (%) = Cambios respecto al año anterior (%)

Volumen bpb = Volumen de producto interior bruto

Arbeidsvolume = Volumen de trabajo

En octubre hubo 86.000 desempleados más que en el mismo mes del año anterior (efectos estacionales no corregidos). En los tres grupos de edad hubo más desempleados que en el año anterior.

Desempleo por grupos de edad



Bron: CBS

— 15 tot 25 jaar — 25 tot 45 jaar — 45 tot 65 jaar

Leyenda:

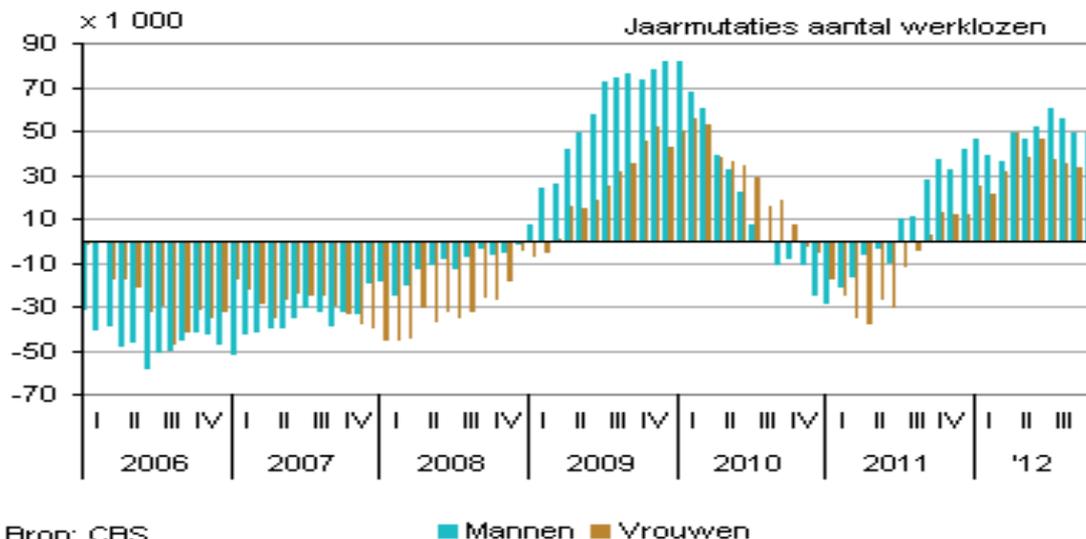
Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados

Tot ... jaar = Hasta... años

En los últimos meses, la cifra de desempleados está creciendo en una media de 9.000 parados más por mes. Más de la mitad de ellos afecta a los parados de entre 45 y 65 años de edad. Con ello, el número de parados mayores de 45 años en octubre ha alcanzado la cifra de 191.000, lo que supone que un 5,8% de la población activa de entre 45 y 65 años.

El número de hombres desempleados fue 49.000 más que en el ejercicio anterior. Entre las mujeres se contabilizaron 37.000 paradas más que hace un año.

Desempleo por sexo



Leyenda: Jaarmutaties aantal werklozen = Cambios anuales en el número de desempleados
Mannen = Hombres
Vrouwen = Mujeres

Desempleados entre la población activa por edad y sexo (x 1.000)

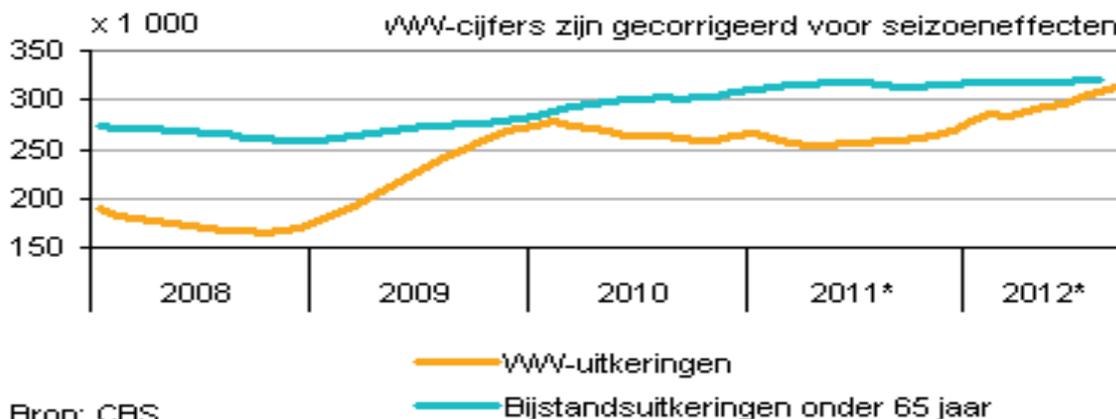
	15-24 años	25-44 años	45-64 años	Hombres	Mujeres	Total
2012						
Octubre	115	230	191	288	248	536
Septiembre	111	225	183	281	238	519
Agosto	111	225	179	281	233	514
Julio	106	228	176	279	231	510
Junio	105	218	173	228	228	495
Mayo	104	210	176	223	223	489
Abril	104	209	176	223	223	489
Marzo	102	198	165	213	213	465
Febrero	101	200	162	212	212	463
Enero	96	208	164	216	216	468
2011						
Diciembre	91	206	159	244	211	456
Noviembre	87	208	160	241	214	455
Octubre	91	206	158	242	214	455
Septiembre	91	193	153	232	208	438
Agosto	84	186	151	224	197	421
Julio	85	178	151	221	192	413
Junio	78	171	143	211	181	392
Mayo	78	171	151	218	182	400
Abril	75	169	147	218	174	392
Marzo	77	168	150	215	181	395
Febrero	79	173	148	210	190	400
Enero	80	168	150	206	192	398

Fuente: CBS, Oficina Central de Estadística

Prestaciones por desempleo y asistenciales

En los primeros tres trimestres de 2012, el número de prestaciones por desempleo creció en 44.000 en relación a finales de 2011, lo que supone un aumento de más del 16%. A finales de septiembre de 2011 había 313.000 prestaciones por desempleo (efectos estacionales corregidos). El mayor incremento se ha registrado en el tercer trimestre del año, con más de 17.000 prestaciones.

Prestaciones por desempleo y asistenciales



Leyenda

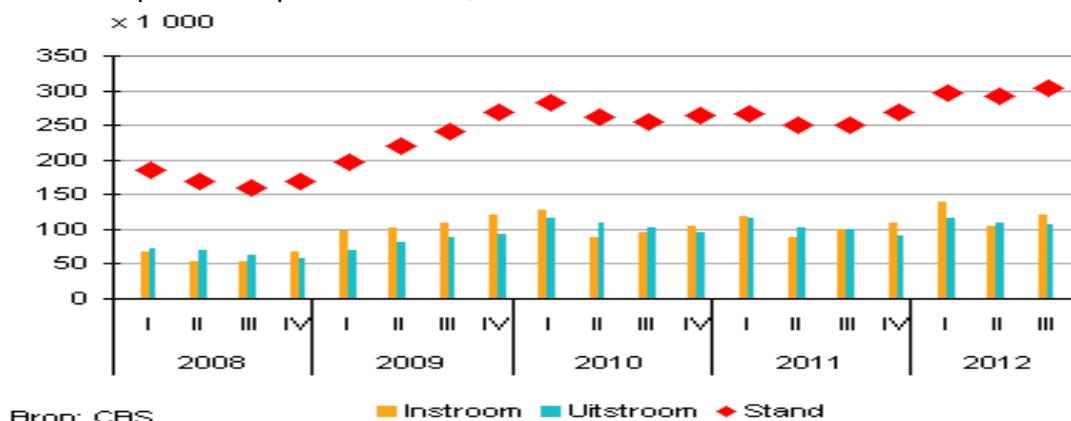
Gecorrigeerde voor (WW) of vrij van seizoeneffecten = Corregido por (desempleo) o libre de efectos estacionales

WW uitkeringen = Prestaciones por desempleo

Bijstandsuitkeringen onder 65 jaar = Prestaciones asistenciales para menores de 65 años

A finales de junio de 2012 hubo 319.000 prestaciones en el marco de la ley trabajo y prestaciones asistenciales. Esta cifra es casi igual a la del mismo periodo de 2011. No obstante, aunque la cifra es casi idéntica ha habido varios cambios respecto a los grupos de edad. Así en un año, el número de prestaciones asistenciales a jóvenes de hasta 27 años ha experimentado un ligera disminución en 8.000, hasta alcanzar la cifra de 30.000 a finales de junio de 2012. En el grupo de mayores de 27 años se ha dado el fenómeno contrario, ha crecido en 8.000 hasta alcanzar la cifra de 289.000.

Prestaciones por desempleo: afluencia, en curso



Leyenda

Instroom = entradas

Uitstroom = salidas

Stand = en curso

Salarios

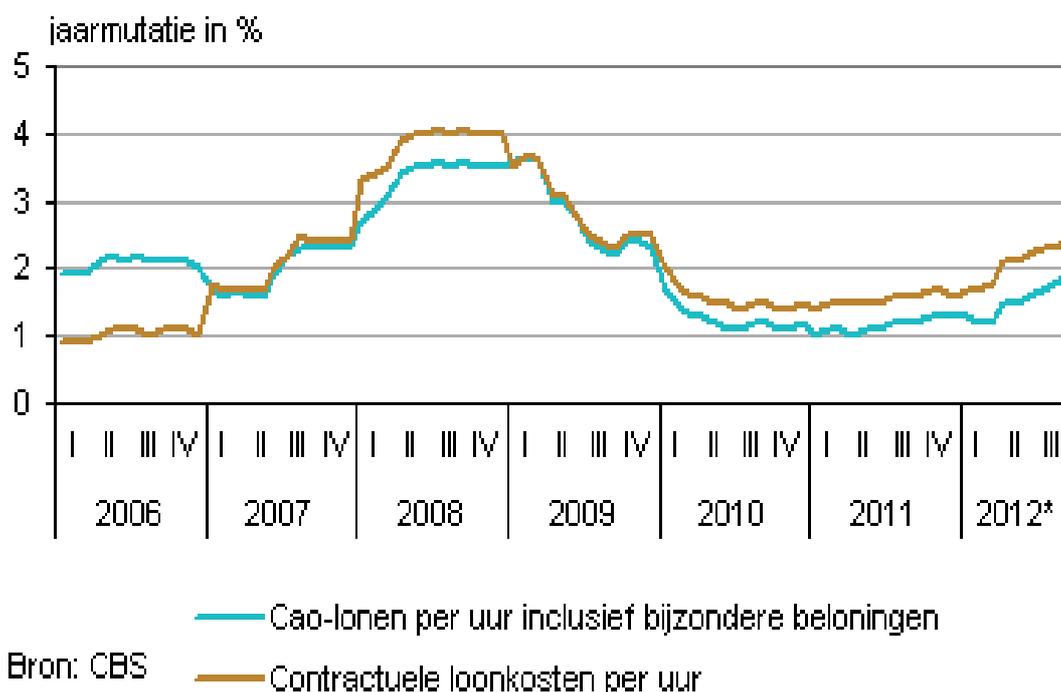
En el tercer trimestre de 2012, el salario de convenio colectivo (por hora, incluido retribuciones especiales) fue un 1,7% mayores que los del año anterior; con ello, el crecimiento salarial de convenio colectivo ha alcanzado el punto más alto desde finales de 2009. No obstante, este salario se sitúa por debajo del nivel de inflación que en el tercer trimestre de 2012 ha sido del 2,3%.

En el sector subsidiado, los salarios aumentaron un 1,9% en el tercer trimestre del año. En el sector de empresas particulares y en la Administración el aumento fue del 1,7 y 1,5% respectivamente.

Los costes salariales aumentaron un 2,3% en el tercer trimestre de 2012, con ello se produce un crecimiento de los costes salariales superiores en un 0,6% al crecimiento de los salarios de convenio colectivo. Esto se debe fundamentalmente al aumento de cuotas a comienzo del año; las cuotas de los empresarios de la Ley de Desempleo crecieron del 4,2% al 4,55%. Además, ha habido cambios en la contribución empresarial legal dependiente de los ingresos en los costes por enfermedad. En el sector de la Administración, el aumento de costes salariales fue del 3,0%.

Las cifras provisionales del tercer trimestre están basadas en el 71% de los convenios colectivos sobre los cuales se construyen las estadísticas. El porcentaje depende del sector.

Salarios de convenio colectivo y gastos salariales contractuales



Leyenda

Jaarmutaties in % = Cambios anuales en %

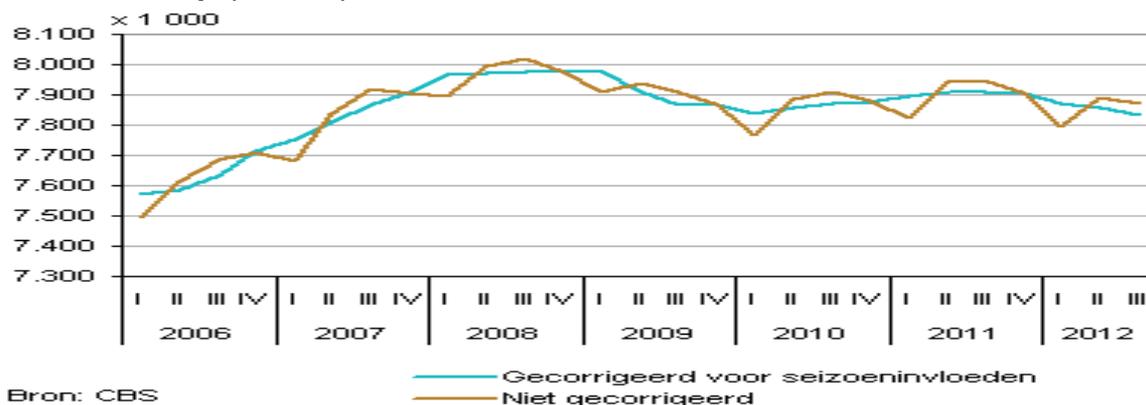
Cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen = Salarios de convenio colectivo por hora incluidas las retribuciones especiales

Contractuele loonkosten per uur = Costes salariales contractuales por hora

Empleo

En el tercer trimestre de 2012 hubo casi 7,9 millones de puestos de trabajo para empleados. En comparación con el mismo trimestre de 2011 hubo 75.000 puestos de trabajo menos; un descenso del 0,9%. La evolución de los puestos de trabajo sigue un patrón estacional determinado. Tras la corrección de estos efectos estacionales, el número de puestos de trabajo para empleados en el tercer trimestre de 2012 fue inferior, en 21.000, al del segundo trimestre de este mismo año.

Puestos de trabajo para empleados



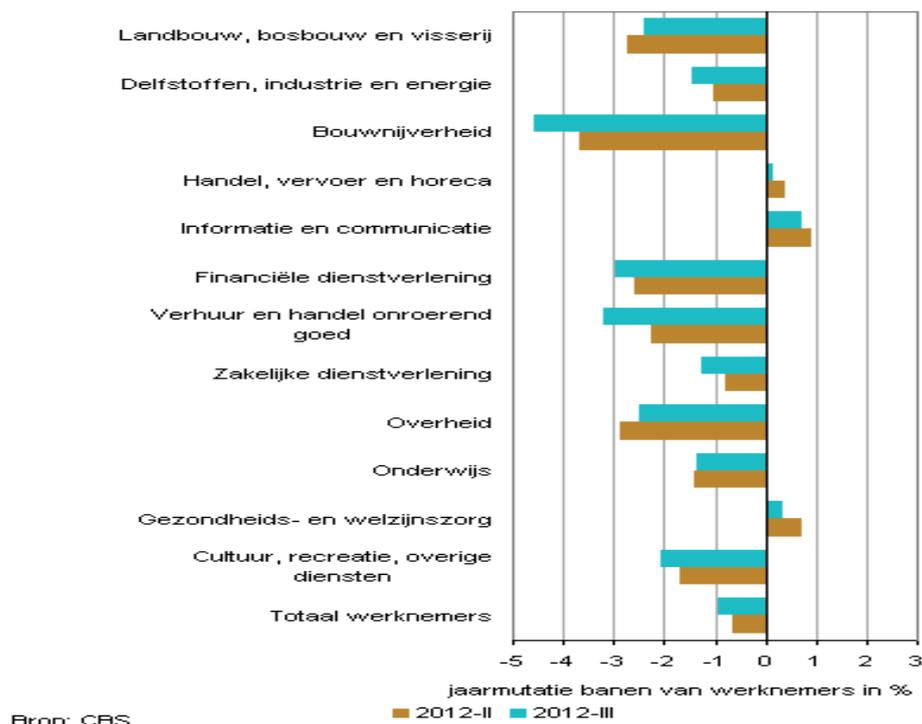
Leyenda:

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Corregidos los efectos estacionales

Niet gecorrigeerd = No corregidos

El descenso del 0,9% en los puestos de trabajo para empleados en el tercer trimestre de 2012, se produjo en casi todos los sectores empresariales. No obstante, el mayor retroceso se produjo en el sector de la construcción (17.000) seguido del sector de prestación de servicios empresariales (16.000), el sector público (13.000) y la industria (12.000). En sanidad y en comercio, transporte y hostelería, el número de puestos de trabajo creció un poco.

Puestos de trabajo por sector empresarial



Leyenda

Landbouw bosbouw en visserij = Agricultura, silvicultura y pesca

Delfstoffen, Industrie en energie = Minería, industria y energía

Bouwnijverheid = Construcción

Handel, vervoer en horeca = Comercio, transporte y hostelería

Informatie en communicatie = Información y comunicación

Financiële instellingen = Instituciones financieras

Verhuur en handel onroerend goed = Alquiler y comercio de bienes inmuebles

Zakelijke dienstverlening = Prestación de servicios empresariales

Overheid = Administración pública

Onderwijs = Enseñanza

Gezondheids en welzijnszorg = Sanidad y bienestar

Cultuur en recreatie en overige diensten = Cultura, ocio y el resto de servicios

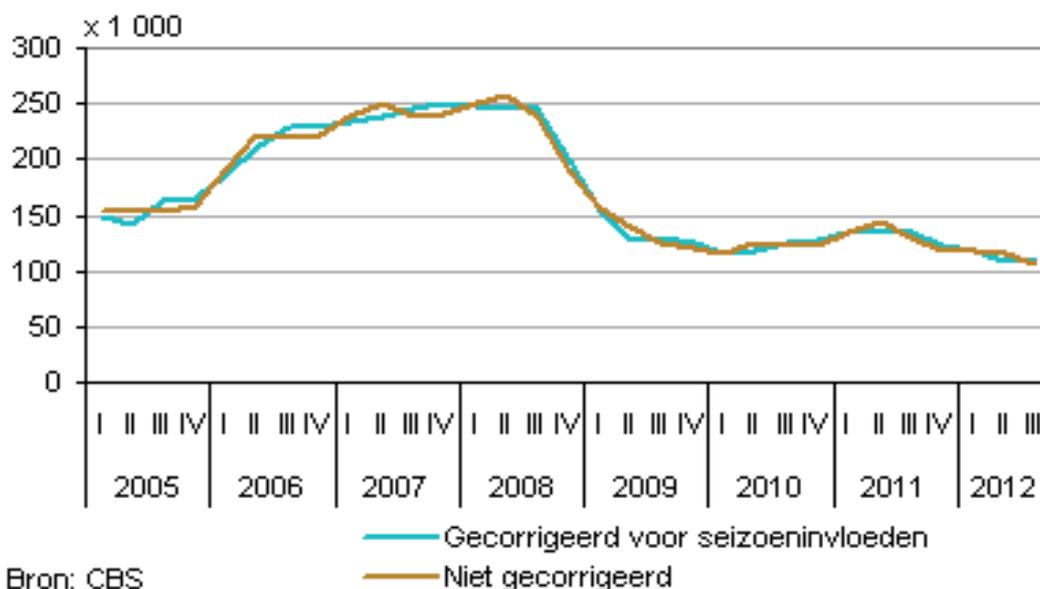
Totaal werknemers = Total de trabajadores

Jaar mutatie banen van werknemers in % = Cambios anuales en puestos de trabajo de trabajadores (%)

Ofertas de empleo

En el mes de septiembre hubo 108.000 ofertas de trabajo abiertas (tras la corrección por los efectos estacionales) lo que supone unas mil vacantes menos que en el trimestre anterior. En los tres trimestres precedentes las ofertas de trabajo han caído mucho.

Vacantes abiertas



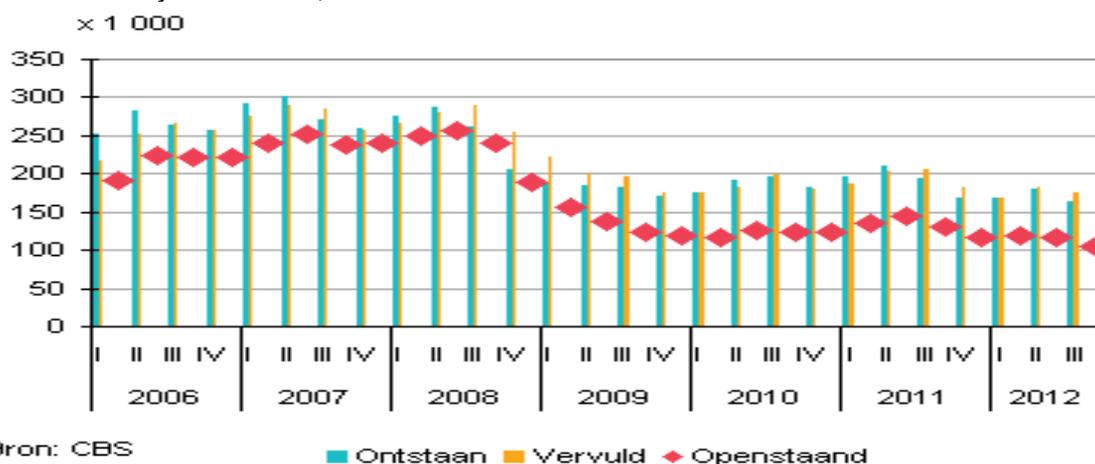
Leyenda

Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Efectos estacionales corregidos

Niet gecorrigeerd = no corregidos

La evolución del número de ofertas de trabajo abiertas viene determinada por el número de vacantes que aparecen y el número de vacantes cubiertas. En el tercer trimestre de 2012 habían surgido 164.000 vacantes, 29.000 menos que un año atrás. También fue un poco menor el número de vacantes cubiertas. Con ello, se muestra que está retrocediendo la dinámica del mercado de trabajo.

Ofertas de trabajo: afluencia, vacantes en curso



Leyenda

Ontstaan = Surgen

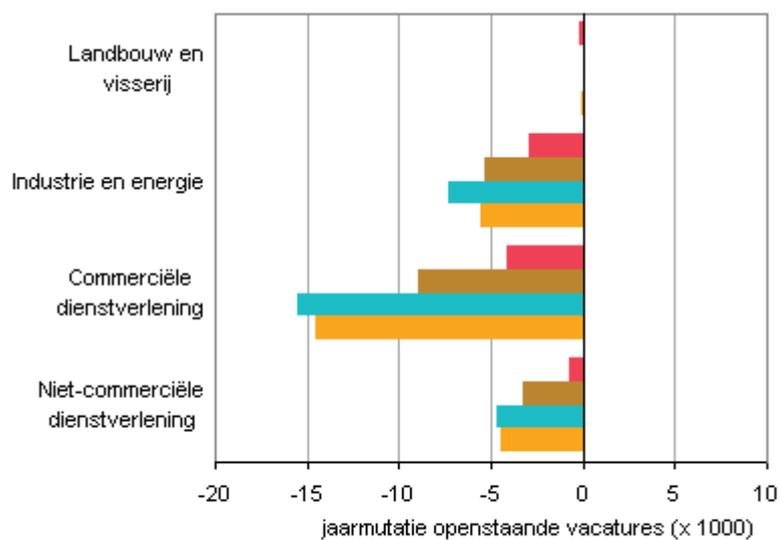
Vervuld = cubiertas

Openstaand = Existentes

Entre las vacantes de los diferentes sectores, el sector de servicios comerciales contabilizó 63.000 ofertas de trabajo, 15.000 menos que en el año anterior. En todos los ramos sectoriales dentro de este sector se produjo un descenso en el número de vacantes, el

mayor en el comercio. También se puede hablar de descenso de vacantes en la industria, la caída asciende a 10.000.

Vacantes en los diferentes sectores



Bron: CBS

2011-IV 2012-I
2012-II 2012-III

Leyenda

Landbouw en visserij = Agricultura, y pesca

Industrie en energie = Industria y energia

Comercieie dienstverlening = Prestación de servicios comerciales

Niet comercieie dienstverlening = Prestación de servicios no comerciales

Jaarmutatatie openstaande vacatures (x1000) = Cambios anuales en vacantes abiertas (x1000)