

Trabajo temporal en Holanda

Aspectos a tener en cuenta

Fecha de publicación: 12 de septiembre de 2018

En los últimos meses, y especialmente para la temporada de verano y antes de la navidad, se ha producido un incremento de la contratación de jóvenes trabajadores españoles, especialmente de entre 18 y 21 años, para empleos temporales en Holanda, gestionados por empresas de trabajo temporal (ETT's), en holandés *uitzendbureaus*), sobre todo en el sector de logística, es decir, en fábricas o empresas de envasado y empaquetado o montaje /embalaje de diversos productos de consumo masivo.

También para profesiones especializadas como chapistas, soldadores o torneros.

La información que se ofrece en los procesos de captación y reclutamiento, son indicativos de las condiciones precontractuales y no siempre son las mismas una vez en Holanda.

El reclutamiento se hace por diversas empresas, entidades o personas reclutadoras de trabajadores en España, algunas de las cuales organizan jornadas informativas en colaboración con EURES o el SEPE u otras instituciones u organizaciones en España, para iniciar el proceso de contratación. Otras organizan directamente y con sus propios medios mecanismos de reclutamiento.

Las más conocidas captadoras reclutadoras en España son PRAN, T&S, Randstad, Tempo-Team, Caminos Verdes, Trabajar en Holanda y otras, y suelen anunciar las vacantes disponibles a través de sus páginas Web. Algunas de estas empresas o bien tienen su propia ETT en Holanda, o colaboran con otras ETT's que son las que finalmente deciden y realizan los contratos laborales, tales como Tempo-Team, Randstad, COVEBO, T&S, Otto-Work-Force, WEPayPeople, etc..

www.pran.nl/en/vacancies

www.randstad.com/jobs/nederland

www.tempo-team.nl

www.trabajarenholanda.es

www.tensflexwerk.nl

www.uitzendbureau.nl

Estas empresas contratantes en Holanda son Empresas de Trabajo Temporal (ETT)- *Uitzendbureau*- que, a su vez, ponen a disposición de otras empresas usuarias (EU) -empresas usuarias –*inlener* en holandés) de producción de esos sectores de logística o distribución, a los citados trabajadores españoles.

Son por tanto, solo estas ETT con las que el trabajador firma el correspondiente contrato de trabajo y las responsables del inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral y de la organización y desarrollo del resto de las condiciones vinculadas al trabajo, como el alojamiento y el transporte, y, por tanto, no son responsables de nada ni las captadoras-reclutadoras, ni las empresas usuarias para las que se trabaja.

En general, el alojamiento y el transporte son gestionados a su vez por empresas especializadas que contrata subsidiariamente la propia ETT. Conviene resaltar que muchas de estas empresas subsidiarias suelen estar en manos de trabajadores de ETT's polacos, que llevan ya una decena de años asentados en este sector en Holanda, de modo que es común ver coches con matrícula polaca, seguro polaco para el transporte, y gestores de alquileres polacos al frente de estas empresas.

ASPECTOS DE ESPECIAL ATENCION ANTES DE ACEPTAR EMPLEOS TEMPORALES EN HOLANDA

Además de los consejos de la Inspección del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo holandés en relación al trabajo temporal ([Tips for employees temporarily working in the Netherlands](#)), ante la gran conflictividad que el trabajo en Países Bajos con contratos con ETT viene originando, a la hora de valorar la posibilidad de trasladarse a este país para trabajar temporalmente y para evitar problemas posteriores, **es muy aconsejable valorar los siguientes aspectos:**

Tipo de Trabajo

- Se trata, en general, de trabajos temporales, pudiendo ser para un periodo corto coincidiendo con el verano, o un periodo no mayor de 6 meses prorrogables. Por tanto, son empleos flexibles, es decir, la ETT puede decidir enviar a los trabajadores a diferentes empresas usuarias con frecuencia, según las necesidades de producción de las mismas, establecer cambios de horarios y jornadas de trabajo, o incluso del tipo de trabajo dentro de la misma empresa, y ello puede implicar cambio de alojamiento o vivienda, mientras dure el contrato. **Es decir, la dinámica de trabajo puede ser muy cambiante, incluidas las horas de trabajo semanales y el tipo de empresa usuaria para la que finalmente se trabaja.**

Esta es la misma situación que afecta a los trabajadores temporales polacos cuya situación se describe muy claramente en este enlace:

https://www.dutchnews.nl/features/2018/09/staffing-agency-exploitation-is-the-other-side-of-the-benefit-fraud-scandal/?utm_source=newsletter

- El médico de familia, o médico de cabecera, para que efectivamente pueda atender al trabajador en caso de enfermedad, debe ser registrado por el trabajador en cada lugar o localidad en donde se establezca dicho trabajador. Ello implica una gestión específica de registro, transporte de ida y vuelta y asistencia que debe ser pactada con la ETT. Algunas veces las ETT no cubren este desplazamiento o simplemente consideran que este trámite es de plena responsabilidad del trabajador.
- La flexibilidad implica también que puede haber períodos en los que no se trabaje y el trabajador queda a disposición de la ETT que decidirá enviarlo a trabajar a la empresa que necesite los servicios del trabajador o puede rescindir el contrato sin más, pues legalmente puede hacerlo ya que al terminar la empresa usuaria (EU) el trabajo, la ETT está legalmente capacitada para o bien enviar al trabajador a otra empresa usuaria o terminar el contrato.

- En los casos de inactividad, en Fase A (78 primeras semanas) **no** se suele garantizar un salario mínimo, ni tampoco un mínimo de horas de trabajo.
- Se puede tener que trabajar los sábados o realizar horas extras, en general con carácter voluntario, que serán pagadas como horas normales.
- En definitiva, se trata de un contrato de puesta a disposición de empresas usuarias a través de la ETT-Uitzendbureau. Los interesados son empleados temporales con las siguientes características generales:
 - Se le puede ofrecer al trabajador un número ilimitado de contratos consecutivos de puesta a disposición en FASE A.
 - La relación laboral puede finalizar automáticamente si la empresa usuaria no tiene trabajo y finaliza la misma.
 - Solo hay derecho a percibir salario por las horas trabajadas aunque en caso de inactividad por decisión de la empresa se podrían percibir retribuciones mínimas, lo cual es muy improbable o no es común en FASE A.
 - Se retribuyen horas que se hubieran trabajado si no hubiera sido festivo.
 - Se tiene proporcionalmente derecho a días de vacaciones (24 al tratarse de una jornada a tiempo completo) y paga de vacaciones, pero hay que exigirlos ya que en muchos casos y al ser trabajo temporal y los trabajadores regresan a España, no suelen reclamarse la paga de vacaciones.
 - El contrato finaliza automáticamente si el trabajador cae de baja (significa que su baja correrá a cargo de la Seguridad Social a través del UWV; prestación por incapacidad- ZW).
 - El hecho de que el contrato finalice en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional no significa que la empresa ETT se exima de dos obligaciones concretas que son: complementar la prestación por incapacidad –uitkering ZW- y gestionar una alta en la aseguradora en sustitución de la póliza de colectiva de aseguramiento laboral que pueda haber suscrito para el trabajador.
 - Si se tiene como mínimo 21 años y se hubiera trabajado como mínimo 26 semanas para una misma ETT, en principio se tendrá derecho a constituir pensión complementaria.

Alojamiento

Este aspecto puede ser muy problemático y no es extraño que sea motivo de conflictos.

- El alojamiento suele ser en viviendas de distinto tipo (edificios tipo hotel; apartamentos; bungalós etc.) muchas veces alejadas de los centros urbanos y en habitaciones compartidas. Los trabajadores deben pagar por este alojamiento (alrededor de 90 Euros a la semana- entre 350-400 mensuales de media) y se comprometen al mantenimiento, limpieza y orden en las viviendas.
- La posible falta de mantenimiento o limpieza de las viviendas afectan al bienestar de los trabajadores y pueden ocasionar problemas de higiene/ seguridad o de convivencia. Es importante asumir la limpieza de la vivienda para que los que se incorporen después se la encuentren en buenas condiciones. Además si no se

mantiene la vivienda puede haber penalizaciones. Estas empresas están gestionadas generalmente por trabajadores polacos que hablan inglés.

- Las viviendas teóricamente suelen estar completamente equipadas y en el alquiler que se paga está todo incluido: casa, mobiliario, luz, agua, gas e internet. En general no hay que abonar ninguna fianza por el alquiler **Muchas veces el estado de las viviendas no es el esperado o no responde a la información previa recibida en España en los siguientes aspectos: el número de personas que las ocupan es excesivo para su dimensión, que puede variar; la calidad de los servicios de internet; el estado del mobiliario, la existencia de armarios, la privacidad dentro de dichas viviendas y la ausencia de cerraduras.**
- **Habrá que tener en cuenta que algunos alojamientos pueden tener deficiencias de estructura, equipamiento o mantenimiento o estar sobreocupados temporalmente con más inquilinos que lo ofertado o prometido en las ofertas de trabajo y que la gestión de estos temas en principio es ajena a la dinámica del trabajo. Es decir, no siempre los alojamientos responden a lo que se había prometido. Es incluso posible que el alojamiento esté situado en Alemania cerca de la frontera holandesa.**

Transporte

- La ETT organiza el transporte desde el aeropuerto de llegada y el traslado diario de la casa al trabajo y viceversa.
- El transporte desde la vivienda hasta el lugar de trabajo tiene un coste diario, que también se deduce de la nómina. Si la distancia desde la vivienda a los locales de la empresa donde se trabaje lo permite, la ETT puede facilitar una bicicleta, para cuyo uso se exige una fianza.
- El transporte se proporciona solo para ir y venir al trabajo, las necesidades de desplazamiento por razones personales, médicas o de ocio no son cubiertas por las ETT.

Pueden existir deficiencias en la prestación del servicio de transporte en algunos casos.

- En los casos en que existan los coches de empresa, están equipados con GPS que detectan si el recorrido del vehículo ha sido fuera del itinerario y distancia de ida y vuelta al trabajo. Los conductores pueden ser remunerados aparte por dicho trabajo pero con las condiciones y uso que imponga la empresa subsidiaria de transporte.

Seguro Médico

La ETT contratante se encarga de buscar un seguro de asistencia sanitaria. Se trata de un seguro personal, distinto del seguro de trabajo, cuya prima, de alrededor de 100 Euros mensuales, es a cargo del trabajador, que se deducirá igualmente de su nómina.

La póliza da derecho a la asistencia médica ambulatoria y hospitalaria. Para ir al médico, en general, es necesario comunicarlo a la ETT con antelación para que sea ésta la que organice la cita médica si bien, como se ha dicho, la relación médico –paciente de tipo personal no es plenamente posible en las condiciones descritas. Puede ocurrir que un

trabajador quiera ir a ver a su médico de cabecera y la empresa no lo facilite puesto que puede entender que no es asunto de su competencia.

Por otra parte, hay que distinguir entre médico de trabajo (ARBONED), que sería el que tendría que intervenir en caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, y el médico particular propio, que solo cubre lo que se denomina enfermedad común, es decir, que no esté vinculada al trabajo. Esto es generalmente así en Holanda.

Si se sufre un accidente de trabajo (o enfermedad claramente causada por el trabajo (un envenenamiento, por ejemplo, al ingerir sustancia de trabajo...)) hay que ponerlo en conocimiento de la ETT, de inmediato, y dentro de los dos primeros días, a través de la Empresa usuaria, exigiendo que esta no envíe al trabajador a casa sino al médico de empresa. **Hay que tener en cuenta que cuando se cambia de localidad de residencia por trabajar con una empresa distinta de la inicialmente asignada hay que asegurarse bien de que se tiene un nuevo médico de familia en la nueva localidad de residencia.**

Que hay que traer a Holanda

La empresa reclutadora en España informará de los enseres y ropa de cama y otros objetos que conviene o hay que traer a Holanda.

En general, será necesario traer:

- Sábanas y toallas, zapatos de seguridad que tienen que tener la puntera reforzada, que pueden adquirirse en cualquier tienda especializada en uniformes.
- Dinero para la manutención inicial por lo menos para dos semanas, antes de cobrar el primer sueldo, unos 400€.
- Un teléfono liberado para poder usar la tarjeta SIM.
- Algo de comida en la maleta para el primer día, hasta que se pueda ir a hacer alguna compra.

Salarios, jornadas y Nóminas

Cambios del salario mínimo para los trabajadores

El 1 de julio y el 1 de enero de cada año se actualizan los importes del salario mínimo (SMI). En 2017 también cambiaron las normas referidas a la edad.

¿Qué es lo que cambia?

La edad para cobrar el salario mínimo interprofesional de adultos se rebajó a partir del 1 de julio 2017 de 23 a 22 años. El salario mínimo para los jóvenes entre 18 y 21 años subió. Se pretende que la edad mínima para ganar el salario mínimo de adulto sea de 21 años a 1 de julio de 2019. También el salario mínimo para los jóvenes de entre 18 y 20 años va a aumentar.

A partir del 1 de julio de 2018 entraron en vigor las siguientes cuantías mensuales para semanas de trabajo a tiempo completo. Los importes no incluyen la paga de vacaciones.

Edad	Por mes	Por semana	Por día
22 años o mayor	€ 1.594,20	€ 367,90	€ 73,58
21 años	€ 1.355,05	€ 312,70	€ 62,54
20 años	€ 1.115,95	€ 257,55	€ 51,51
19 años	€ 876,80	€ 202,35	€ 40,47
18 años	€ 757,25	€ 174,75	€ 34,95
17 años	€ 629,70	€ 145,30	€ 29,06
16 años	€ 550,00	€ 126,95	€ 25,39
15 años	€ 478,25	€ 110,35	€ 22,07

¿Hay excepciones?

Los estudiantes en prácticas de 18 a 20 años no tendrán ningún incremento en el salario mínimo. Los estudiantes de 21 y 22 años si aumentan su salario tal y como aparece en la tabla anterior.

Trabajo a destajo

A partir del 1 de enero de 2018 cambiaron las reglas para los trabajadores que reciben salario a destajo, el que se paga por pieza de trabajo producida. Cuál será el salario y la cantidad de trabajo que hay que hacer previamente para ganarlo, se fijarán con anterioridad con el empleador y se recogerán en el contrato de trabajo. Si se cobra salario por trabajo a destajo, se debe ganar al menos el salario mínimo promedio por las horas realizadas.

Horas extraordinarias

Para las horas extras deben pagarse al menos el salario mínimo a partir del 1 de julio 2018.

www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon

Fuente: Noticias Administración General del Estado, 17.10.2017

Salario Bruto y Neto

Teniendo en cuenta las retenciones salariales, generalmente el salario bruto (100%) se traduce en un neto para el asalariado del 70%, mientras que el coste real para el empleador es del 130%.

Conviene **tener en muy en cuenta los descuentos de vivienda, transporte y seguro médico** para calcular cual será finalmente el salario neto y evitar que, si el número de horas que se realiza mensualmente no es muy considerable, se caiga en el fenómeno de las “**nominas negativas**”.

En general, solo un número de horas similar a 30 semanales, como recomienda EURES como mínimo de horas de trabajo semanal aceptable, hace que el salario neto que se perciba sea razonable y merezca la pena, en su conjunto, trabajar en una ETT en Holanda.

Hay que tener en cuenta que, legalmente hablando, es imposible saber con plena certeza y seguridad ese número de horas, por lo **que las informaciones proporcionadas por los reclutadores, que no tienen fuerza legal alguna, deben ser tratadas con mucha cautela** y se debe asegurar en origen lo más posible el número de horas que se prevé realizar en Holanda, así como la duración efectiva del contrato.

Jornada laboral y de descanso

La ley no determina el número de horas de una semana de trabajo a tiempo completo, pero en la práctica una semana a tiempo completo suele ser de 36, 38 o 40 horas por semana, siendo 40 horas la referencia más normal. La empresa (ETT) suele indicar orientativamente una jornada semanal de 38 horas, pero dependerá de las necesidades de producción de las empresas usuarias (EU).

El trabajo así realizado a disposición de la empresa adopta la forma de “contrato de cero horas”. Esto significa que, legalmente hablando, se pueden trabajar entre “0” y 40 horas semanales sin que exista una obligación plena legal de establecer un número de horas exacto.

Del salario mínimo legal, el empleador deduce el importe de impuestos y contribuciones sociales, además del alojamiento, transporte y seguros.

La ley holandesa Arbeidstijdenwet (Ley de Horarios Laborales) regula los horarios de trabajo y de descanso de los empleados, estipula cuántas horas por día y por semana puede trabajar un empleado y cuándo tiene derecho a un descanso.

Estas previsiones legales se han establecido para proteger la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador, pero también para permitirle combinar el trabajo con su vida privada y sus responsabilidades familiares. Las normas se aplican a los empleados de dieciocho años o más. Se aplican reglamentos separados para los menores de 16 años y los jóvenes de 16 y 17 años. También se aplican algunas regulaciones especiales a las mujeres que están embarazadas o que han dado a luz recientemente.

El Decreto de Horas de Trabajo (Arbeidstijdenbesluit), contiene excepciones y adiciones a la Ley de Horas de Trabajo. Además de las excepciones generales, existen también regulaciones adicionales para el cuidado de la salud, la minería y otros sectores. Por lo tanto, estos sectores están sujetos a las normas generales de la Ley de horas de trabajo, al Decreto sobre horas de trabajo y a los reglamentos o convenios sectoriales específicos.

¿Cuánto puede trabajar un empleado?

Según la normativa básica, aplicable a sectores de producción en general, un empleado puede trabajar un máximo de 12 horas de trabajo por turno. El horario laboral máximo por semana se establece en 60 horas.

En realización a mínimos en el sector de ETT puede trabajar un mínimo de cero horas. Por ello este tipo de contratación sigue la modalidad del contrato de cero horas en ETT.

En cómputo superior a la semana, las horas de trabajo máximas serían las siguientes:

- Por semana durante un período de 4 semanas: un promedio de 55 horas por semana durante un período de 4 semanas. Mediante convenio colectivo se pueden hacer excepciones a esta norma pero no se puede superar el límite de 60 horas por semana.
- Por semana durante un período de 16 semanas: en promedio, 48 horas/semana durante un período de 16 semanas. El empleado y el empleador deben llegar a acuerdo sobre las horas exactas que el empleado trabaja por día y por semana.

Descanso después de la jornada de trabajo

- Después de un día laboral, el empleado debe tener 11 horas consecutivas de tiempo no laborable. Este período de descanso puede acortarse a 8 horas una vez en un período de 7 días, si la naturaleza del trabajo o las circunstancias del negocio lo requieren.
- En el caso de una semana de trabajo de 5 días, el empleado debe tener 36 horas consecutivas de tiempo no laborable después del final de la semana de trabajo.
- También es posible una semana de trabajo más larga, siempre que el empleado tenga al menos 72 horas consecutivas de tiempo no laborable en un período de 14 días. Este período se puede dividir en dos períodos de al menos 32 horas cada uno.
- Por circunstancias de la empresa se permite el trabajo en domingos, siempre que esté de acuerdo el consejo de empresa y el trabajador.

Pausas

- Si un empleado trabaja durante más de cinco horas y media, tiene derecho a un mínimo de 30 minutos de descanso. Este tiempo puede dividirse en dos descansos de 15 minutos;
- Si un empleado trabaja durante más de 10 horas, debe tener al menos 45 minutos de descanso. Esto puede dividirse en varios descansos, cada uno de los cuales debe ser de al menos 15 minutos.

Mediante convenio colectivo se puede incluir acuerdos sobre pausas diferentes. Pero si el empleado trabaja más de cinco horas y media, debe tener al menos 15 minutos de descanso. Muchas empresas descuentan del salario el tiempo de trabajo de descanso, si no existe acuerdo concreto de pausa retribuida.

La Nómina.

Este es un aspecto que puede ser también muy controvertido y que causa múltiples malentendidos o confusión debido a la complejidad de la nómina en Holanda. Por ello, es necesario que ante cualquier duda se acuda a las personas de contacto asignadas en la empresa o la ETT para que se aclare.

En general, se recibirá un anticipo semanal sobre el salario, aunque esto puede variar según la práctica de la ETT.

La compensación por horas extraordinarias se calcula aplicando un factor de multiplicación sobre la base del salario pactado por hora. Este factor depende de si las horas extraordinarias se consideran como tal y se realizan en horario irregular por ejemplo de noche o en día festivo o en sábado o domingo. Dependiendo del convenio colectivo que sea de aplicación las horas extraordinarias pueden ser compensadas mediante descanso retribuido.

En las ETT no se aplica este criterio pues se consideran que de forma flexible existe un horario y todas las horas dentro del mismo serían ordinarias. Sólo las horas requeridas en periodo de descanso, por alguna razón excepcional, podrían ser consideradas horas extras, en el ámbito de las ETT.

Las empresas a las que se asignan a los trabajadores son empresas usuarias (EU) de la fuerza de trabajo que suponen los trabajadores de la ETT puestos a su disposición para una producción y que trabajan de lunes a sábados, y por tanto, se puede tener que estar disponible para trabajar sábados también, y salvo en caso de no pedir el sábado libre, por norma se asignará para ir a trabajar.

La ETT y/o la empresa reclutadora deben explicar con claridad el procedimiento de trabajo, las formas de organización del transporte, el asunto del alojamiento y también la forma de poder tener cobertura sanitaria, así como los modos los tiempos del pago del salario ordinario y de las horas extra y los conceptos que componen la nómina. También las deducciones que se practican y sus motivos.

Es muy recomendable llevar un registro personal por escrito de las horas que se han trabajado diariamente para poder justificarlas en caso de discrepancia.

Dos aspectos de las nóminas muy controvertidos, por cuanto la situación legal de los trabajadores extranjeros españoles que trabajan para estas ETT es de **no residentes en Holanda**, sino solo transeúntes, con un número de ciudadano de no residente (BSN de no residente, inscrito por la ETT en un ayuntamiento como BSN en el RNI) son si, en tales circunstancias, se cotiza por parte de estas empresas al desempleo (WW, en holandés) así como si se realizan aportaciones a un Fondo de Pensiones de Empresa.

Además, dado que los trabajadores no son residentes, no cotizan a la pensión general de jubilación (AOW) y es dudoso que muchas ETT coticen en nómina al desempleo (WW) y a dicho Fondo de pensiones ocupacional vinculado al trabajo.

Es importante aclarar esta cuestión ya que, al regreso a España, si no se cuenta con cotizaciones de desempleo, o sea WW, no se tendrá derecho a un formulario de seguridad social U1 que permita sumar cotizaciones (totalizar) y cobrar acumuladamente la prestación por desempleo en España.

Los trabajadores que trabajan en estas ETT deben tener en cuenta que mucha de la información de que disponen las ETT está digitalizada y online por lo que acceder a internet, al portal de la ETT, y hasta tener un ordenador o un teléfono potente o acudir a algún locutorio de internet, ocasionalmente, es necesario para conocer muchos de los datos existentes y también para proporcionar informaciones, quejas, peticiones, etc.

Todo ello se hace en el **portal de internet de la ETT**, con los códigos y nombres de usuario que el trabajador tenga o que la ETT facilite. En dicho portal debe estar generalmente el contrato de trabajo firmado, y también los sucesivos contratos que, si se cambia de empresa usuaria (EU).

Asistencia en Holanda

Para cualquier problema que se tenga, se debe comunicar a la ETT que ha contratado y debería haber una persona responsable para atender las demandas. Se debe de hablar holandés y en su caso inglés pues estas ETT generalmente atienden a más trabajadores y su staff está preparado para hablar, en primer lugar, holandés, y generalmente también inglés, pero no siempre. **En la cultura holandesa ante cualquier conflicto o discrepancia lo mejor es exponer claramente, pero con educación, los motivos de cualquier queja ante las personas responsables.**

En general, si las quejas son objetivas y razonables se suelen atender, caso de que se orienten adecuadamente a las personas responsables. **Generalmente las quejas y discusiones con los gestores polacos de la empresas subsidiarias son motivo de muchos conflictos**, por lo que se deben mejor evitar y dirigirse o bien a los reclutadores, que realizarán una función de mediación entre el trabajador y la ETT, o bien a los responsables holandeses de la ETT contratantes evitando a las empresas intermediarias, a las subcontratadas y a los gestores, que en ocasiones pueden ver a los trabajadores españoles como una amenaza o competencia laboral.

También hay que entender que las empresas usuarias no son responsables de los problemas de contratación, solo usan la fuerza de trabajo, y con ellas, aparte de respetar las posibles cláusulas de competitividad desleal, y no conectar con otras empresas usuarias, se ha de tener en cuenta que no estarán interesadas en temas laborales, a excepción de la forma de prestar el trabajo.

En el caso de que se produzca un accidente del trabajo en la Empresa Usuaria es muy importante que se ponga en conocimiento de ello a la ETT, ya que algunas empresas usuarias tratan de ocultar el hecho mandando al trabajador a casa de inmediato e informando de que ya no hay trabajo para dicho trabajador, a fin de provocar la terminación del contrato y eximirse de responsabilidad, que es conjunta ETT-EU.

Es contraproducente y suele producir efectos negativos las quejas agresivas, extemporáneas o subidas de tono. Lo mejor en caso de dudas o conflictos es exponer claramente y cuanto antes cual es el motivo de la queja ante los interlocutores señalados por la empresa usuaria o ETT.

Cuestiones que requieren mayor precisión o mayor explicación en el proceso de reclutamiento en España y a las que conviene prestar atención

En las jornadas informativas en España sobre las ofertas de **empleo se debería tener claro algunos aspectos antes de aceptarlas**. Muchos de los problemas o conflictos que se suscitan con trabajadores españoles temporales en Holanda podrían haberse evitado de haber sido conscientes de los detalles de la contratación ofrecida.

Los aspectos más importantes que deben quedar claros son:

- **El tipo de contrato que se ofrece y el trabajo que se va a realizar.** Es decir, es importante que se explique el tipo de contrato del que se trata, que suele ser un contrato de cero horas en su modalidad ETT, y cómo funciona en la práctica holandesa, es decir, que se trata de un contrato flexible y lo que ello implica, con respecto a puesta a disposición, jornada, turnos, horarios etc.
- La ETT-uitzendbureau que les contrata podrá explicar estos temas quizá con más rigor, porque **en general la empresa reclutadora que hace la jornada informativa y las entrevistas en España no son legalmente responsables** y actúan por cuenta de la ETT, empresa holandesa responsable legal y contractual de la contratación y sus condiciones.
- **Que los trabajadores sepan con claridad la diferencia entre su salario bruto y el neto.** Los conceptos que se descontarán y porqué, así como la forma y calendario de pagos que se prevé.
- **Que sepan indicativamente cuánto durará su contrato (puede durar en FASE A hasta un máximo de 78 semanas) y cuantas horas semanales van a realizar.**
- **Si se va a cotizar al paro o no y a pensión ocupacional o no.**
- **Como se ha expuesto antes, también el alojamiento, el transporte y el acceso al médico de cabecera, suelen ser una fuente de problemas ya que no es infrecuente que el proporcionado realmente difiera del ofrecido o prometido,** las normas sean distintas y el acceso al médico concreto sea complicado.

Las nóminas son complejas en Holanda pero debe tenerse claro que es lo que aproximadamente quedará como salario neto mensual.

El empresario, si el trabajador lo solicita, tiene que dar esta información.

Aunque hay que tener en cuenta en estas situaciones, al tratarse de contratos flexibles no se puede establecer de antemano las cuantías concretas del salario de un trabajador concreto, ya que dependerá de las horas reales trabajadas y si el interesado ha hecho horas extra o no. El cálculo exacto de su salario se hace a posteriori. Los trabajadores tendrán que velar que se cumpla el pago de horas trabajadas y horas extraordinarias. De ahí que no se pueda ofrecer un cálculo concreto de antemano y que el contrato solo garantiza que se paga el salario mínimo vigente.

- El trabajador tiene que controlar que le pagan correctamente las horas trabajadas, y en su caso, los sábados. Sus partes de trabajo le darán esa información, pero tendrá que llevar su administración o registro personal, para poder controlar que no haya errores. Todo esto debería quedar claro en la jornada informativa en España.
- Información sobre la vivienda que se ocupará: características y tipos, derechos y obligaciones como arrendatario de una vivienda compartida, posibilidad de cambios de vivienda etc. Consecuencias de incumplimientos en materia de vivienda.
- Información sobre el transporte: medios de transporte que se ofrecen y coste de los mismos.
- Cobertura sanitaria y seguros médicos. Coste del seguro y forma de tramitar y comunicar las bajas médicas y las citas con los médicos en caso de enfermedad. Consecuencias de las bajas médicas.
- Como proceder en caso de quejas o conflictos una vez en Holanda. Debería de quedar claro cuáles son cauces, formas, procedimientos y personas de contacto

para canalizar las quejas, conflictos o discrepancias en todo lo relacionado con la relación laboral y vida en Holanda.

La cultura holandesa es distinta a la española en este sentido y las quejas expresadas inadecuadamente de acuerdo con esa cultura pueden ser contraproducentes y producir efectos indeseados.

INFORMACION DE EURES SOBRE OFERTAS DE TRABAJO TEMPORAL

EURES ESPAÑA tiene un Acuerdo con EURES HOLANDA para clarificar los requisitos mínimos de las ofertas de empleo de trabajo temporal de las ETT holandesas, dirigidas a trabajadores españoles, al objeto de que puedan ser publicadas en la web de EURES España www.sepe.es/redEURES.

Las ofertas que se publiquen por EURES España han de cumplir los siguientes requisitos por estar controladas, contrastadas y validadas por EURES España. Estos requisitos mínimos son:

- Las ofertas deben especificar claramente el número de horas de trabajo por semana, el salario por hora antes de impuestos por tramos de edad y el lugar de trabajo.
- El contrato de trabajo ha de ser firmado por ambas partes.
- El número de horas de trabajo deben ser suficientes para obtener unos ingresos que le permitan vivir en Países Bajos. Ello significa que las ofertas de contratos de menos de 30 horas semanales no serán publicadas.
- EURES Holanda elaborará información dirigida a los demandantes de empleo españoles sobre la flexibilidad laboral, derechos, obligaciones y condiciones laborales que será publicada en la Web de EURES España, en la página web werk.nl/eures y en el Portal de EURES.

Sin embargo, hay que destacar que muchas ETT no siguen estas directrices de EURES en la contratación de jóvenes españoles. La mayoría de ETT actuales en Holanda hace contratos de duración legal de una semana que se renuevan sucesivamente y no garantizan un mínimo de 30 horas.

En los programas europeos de ayudas “YFEJ, Your First EURES Job” y “Reactivate” hay que tener en cuenta que las solicitudes deben ser presentadas por los trabajadores candidatos apoyados por los Consejeros EURES. Las ayudas de integración a empresas pueden ser solicitadas solamente por las empresas en las que va a trabajar. Es requisito imprescindible que el contrato de trabajo tenga una duración mínima de 6 meses.