

PAISES BAJOS

PLANES DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL²¹

En diciembre de 2007, la Comisión de Participación Laboral (Comisión Bakker) recibió del ministro de Asuntos Sociales y Empleo el encargo de estudiar y de proponer un plan que conduzca a un aumento del número de personas que trabaja y a mejorar el funcionamiento del mercado laboral. El pasado 16 de junio la Comisión presentó su propuesta. El encargo se formuló concretamente de la siguiente manera:

“La Comisión presentará al Ministro la formulación de medidas que conduzcan a aumentar la participación laboral y a que los ciudadanos holandeses trabajen mayor número de horas. Esta Comisión investigará sin límites las medidas necesarias para aumentar de forma estructural la participación laboral en los Países Bajos hasta el 80%, de acuerdo con los objetivos de Gobierno. Las propuestas serán tanto a corto como a largo plazo. Esta Comisión también formulará propuestas dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado laboral con la mirada puesta en la mejora de la calidad competitiva”.

Una premisa muy importante es que el mercado laboral en los Países Bajos está en la antesala de un cambio fundamental:

- Se enfrentará en los próximos decenios a más trabajo y a menos gente disponible.
- Debido a la globalización, aumentará el nivel de requisitos y de capacidad de adaptación de la población activa.

Los Países Bajos necesitan de todos y todos deben estar continuamente disponibles.

La Comisión ve mayores oportunidades y posibilidades en discutir sobre el trabajo que en angustiarse por ello. Hay oportunidades en el desarrollo de los talentos de todos y en ayudar a que los grupos más vulnerables se incorporen al mundo laboral. Para aprovechar estas oportunidades formula las siguientes propuestas:

- Que desde ahora haya ya más personas que consigan trabajo.
- Asentar estructuralmente la disponibilidad y la seguridad en el trabajo.
- Conseguir que gradualmente la gente retrase el momento de dejar de trabajar.

²¹ Fuente: Hoofdlijnen Advies Commissie Arbeidsparticipatie. Líneas básicas del Informe de recomendación de la Comisión de participación Laboral, 16 de junio de 2008. Staadcourant 1 de julio de 2008

Aboga por un cambio de mentalidad sostenido a través de nuevas disposiciones en el ámbito del mercado laboral y de seguridad social. Se debe dar valor al trabajo. Las buenas prácticas y experiencias en las asociaciones empresariales y de trabajadores deben ponerse a trabajar inquebrantablemente unidas.

Todos son necesarios

En los últimos sesenta años el número de personas cuya edad oscila entre los 20 y los 64 años ha pasado de 5 a 10 millones. A partir de 2010 la población activa disminuirá. La generación del "babyboom" se jubilará, mientras que al mercado de trabajo accederá un menor número de personas. Se prevé una disminución de población activa hasta el 2040 de 1 millón de personas. En el periodo hasta el 2015 se crearán 600.000 puestos de trabajo, y por otra parte, debido a la jubilación y a la incapacidad laboral, se quedarán también vacantes 2,6 millones de puestos de trabajo. Por primera vez en la historia habrá menos personas disponibles para trabajar que puestos de trabajo listos para ser ocupados. Debido a la competencia internacional cada vez hay mayor necesidad de cambio de lugar, de sectores y de requisitos de formación. Los Países Bajos deben procurar que la mayor cantidad posible de gente este disponible y se pueda mantener en el trabajo.

La inmigración no será la solución al gran déficit laboral que tendrán los Países Bajos. El número de personas que Holanda necesita (de otros países del Este) es demasiado elevado.

La Comisión apunta que en el país se sabe mucho de oferta de trabajo, pero realmente muy poco de demandas de trabajo. Es necesario un mayor conocimiento sobre futuras solicitudes de trabajo, por ejemplo estudios de escenarios, a fin de estar mejor preparados para los cambios económicos. Es evidente que debe trabajar un mayor número de personas.

El aumento de la participación laboral se debe apoyar en cuatro puntos:

- La economía debe seguir creciendo. Los empresarios señalan que el aumento de competitividad internacional depende de la disponibilidad de medios humanos. Tanto en lo que afecta a la calidad como a la cantidad. Si no se puede cubrir la necesidad de suficiente gente bien formada, la economía se detendrá. Las empresas se trasladarán al exterior y las compañías que no puedan cubrir sus necesidades quedarán retrasadas. Se perderían puestos de trabajo, ingresos y posición competitiva.
- Buen nivel de prestación de servicios públicos. Actualmente ya existe déficit de personas en educación y en cuidados y, además, este déficit crecerá mucho. Se calcula que en 2020 se necesitará medio millón de personas extra en personal para el sector de cuidados. La enseñanza necesitará más de un cuarto de millón de profesores. Se necesita una participación extra para poder mantener a buen nivel la disponibilidad y la calidad.

- Eliminar la concentración de inactividad. Incluso cuando la oferta de trabajo es superior a la demanda hay desempleo e inactividad concentrada en determinados grupos. El desempleo entre los jóvenes alóctonos (procedencia extranjera) es casi el doble que entre los jóvenes autóctonos. También existen enormes diferencias dependiendo de los barrios y de las ciudades. Esto es socialmente inaceptable. Se deben desarrollar y aprovechar también los talentos en los segmentos bajos del mercado laboral.
- Poder pagar la pensión de jubilación AOW y las provisiones sociales. Para poder mantener el carácter social de los Países Bajos, se debe conseguir que haya un mayor número de personas trabajando. Actualmente 10 trabajadores sostienen los costes de dos mayores de 65 años. En 2040 estos costes serán sostenidos por cinco trabajadores.

Todos son necesarios en el mercado laboral y esto ofrece oportunidades, tales como la posibilidad de que obtengan un puesto de trabajo grandes grupos de personas que ahora o no colaboran o lo hacen de forma limitada. No sólo mujeres, extranjeros y personas con bajo nivel de formación, sino también incapacitados que con una pequeña adaptación pueden estar perfectamente disponibles para el trabajo.

También es fundamental tener otra visión del trabajo. Todos son necesarios y también todos deben colaborar. La nueva situación exige un cambio cultural y de mentalidad. El trabajo también debe verse como una importante fuente de contactos sociales, de respeto y confianza en uno mismo. La vida laboral también contribuye a la integración de los extranjeros y es bueno para la sociedad.

Hay cinco puntos de debilidad cruciales en el mercado laboral holandés:

- Existe un grupo de 900.000 personas que llevan durante mucho tiempo marginados del trabajo. Se trata de gente que quiere y puede trabajar, gente con prestaciones por desempleo, asistenciales y de incapacidad laboral, pero también hay un grupo de 450.000 personas sin ningún tipo de prestación. A estas personas, por diferentes razones, les es difícil encontrar un puesto de trabajo. Tienen baja o ninguna formación, perdieron el ritmo del trabajo o tienen una discapacidad laboral por lo que necesitan que se adapte su puesto de trabajo.
- Se trabaja mucho en puestos de trabajo (pequeños) a tiempo parcial. Muchos trabajadores, sobre todo mujeres con o sin niños, trabajan en empleos a tiempo parcial: cuatro de cada cinco mujeres frente a uno de cada cinco hombres. Este tipo de trabajo es necesario para conciliar la vida familiar y laboral, pero cuando los hijos ya han crecido con gran frecuencia las mujeres continúan durante demasiado tiempo con el trabajo a tiempo parcial.

- El mercado laboral está cerrado a los mayores, no funciona para los mayores de 55 años. Los mayores están insuficientemente disponibles y abandonan demasiado pronto la vida laboral. Como ilustración, de todos los mayores de 55 años que van al paro sólo un 14% encuentra trabajo en el plazo de un año. También la participación laboral disminuye mucho con los años.
- Formación insuficiente para el mercado de trabajo. Una buena formación aumenta las posibilidades de trabajar. Uno de cada ocho jóvenes abandona los estudios sin conseguir la denominada “startkwalificatie”, calificación mínima requerida para el mercado laboral, mientras que las empresas tienen grandes necesidades de personas bien formadas. En los Países Bajos hay 1,5 millones de personas con nivel educativo bajo.
- La disponibilidad es reducida. En los próximos años se tendrá que adaptar la capacidad y, tanto como sea posible, la disponibilidad de la reducida población activa a través de un incremento de la productividad laboral. Para ello, se tendrá que invertir en disponibilidad. Esto afecta sobre todo al bajo nivel de formación y a los trabajadores mayores, los dos grupos en los que se concentra un mayor potencial de capacidad laboral no utilizado.

La Comisión marca tres tramos para conseguir una alta participación laboral duradera, que son:

Primer tramo: Más personas a trabajar a la mayor brevedad posible.

Se debe invertir fuertemente en apoyar que la gente encuentre un trabajo. También, a través de disposiciones específicas y mejores posibilidades, hay que lograr que el trabajo sea más atractivo y que se trabaje mayor número de horas. Esto se puede conseguir con:

- Mejora en la gestión de reintegración.
- Estimular el aumento del número de horas de trabajo en el caso de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial.
- Estimular el trabajo hasta la edad de jubilación.
- Mejorar la conexión entre enseñanza y mercado laboral.
- Aumentar la disponibilidad.

Segundo tramo: Seguridad laboral para todos.

Hay que mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo atacando por tres frentes:

- Fijando para todos los trabajadores un “Presupuesto de Trabajo” con el fin de mantener su disponibilidad al nivel que exige el mercado de trabajo. Es un presupuesto ligado a la persona y no al puesto de trabajo. Cuando se habla de disponibilidad se está pensando en evolución

del propio conocimiento, habilidades y competencias. Todas las partes colaboran en la financiación del "Presupuesto de Trabajo": empresarios, trabajadores, agentes sociales y Administración.

- A la prestación de desempleo hay que darle un contenido dentro de la Seguridad Laboral que permita estimular a empresarios y a trabajadores a evitar el desempleo. La Seguridad Laboral contendrá tres fases, que juntas tendrán una duración inferior a la del actual seguro de desempleo, que son:
 - Un periodo de transición de un máximo de seis meses, en el cual los empresarios tienen la obligación de pagar el salario y también tienen la responsabilidad de reintegrar al trabajador.
 - Un periodo sectorial financiado de seis meses. En este periodo la responsabilidad de la reintegración recae sobre el UWV, Instituto de Gestión de los Seguros Sociales.
 - Un periodo cuya duración se determinará más adelante con una Previsión Asistencial de Trabajo e Ingresos. Como en la segunda fase, se gestionará por el UWV pero la responsabilidad financiera de esta tercera fase recaerá sobre los ayuntamientos.

- Invertir responsable y financieramente en la reintegración laboral de las personas con dificultades para incorporarse al mercado laboral. Hay que lograr acuerdos a nivel regional para ayudar a la gente que busca trabajo. Cubrir el riesgo financiero de reintegración y de prestaciones para desempleados de larga duración, incapacitados parciales y Wajong (jóvenes incapacitados para el trabajo). La ejecución de este paso es compleja y por ello requiere una discusión social y política. La mediana y pequeña empresa, MKB, jugará un papel muy importante porque en los Países Bajos hay muchas personas que trabajan para este tipo de empresas

Hay que evitar el desempleo ofreciendo seguridad en el trabajo, para lo cual es crucial invertir en disponibilidad.

La Comisión aboga por un cambio progresivo hacia el nuevo sistema sin variar los costes de los empresarios, y en el cual a los trabajadores mayores se les ofrezca gradualmente y con gran generosidad derechos y nuevas seguridades.

Tercer tramo: Participación laboral estable.

A través del tercer tramo se quiere posibilitar y hacer más atractivo que las personas que hayan cumplido 65 años continúen trabajando después de esa edad. El aumento de la edad de jubilación, en línea con la esperanza de vida, es la forma más efectiva y socialmente más adecuada de

aumentar la participación laboral y de garantizar simultáneamente que las finanzas del Estado podrán afrontar las provisiones colectivas.

La participación laboral estable se conseguiría a través de:

- Aumentar gradualmente la edad de jubilación y la pensión de jubilación AOW.
- Penalizar gradualmente desde el punto de vista fiscal la pensión de jubilación complementaria desde 2011.

Para aumentar gradualmente la edad de jubilación y la pensión de jubilación AOW, en un primer paso se debe comenzar por mentalizar a los trabajadores que deben continuar trabajando hasta los 65 años. Después, en el 2016, comenzar con un acoplamiento de la edad de jubilación con la esperanza de vida, aumentando a un ritmo de un mes por año. En 2040 establecer como edad de jubilación los 67 años.

La penalización fiscal gradual de la pensión de jubilación complementaria comenzaría a partir de 2011 para todos los pensionistas a excepción de las personas que hubieran nacido con anterioridad a 1946. Esto conduciría a una estabilidad en las finanzas de la Administración y a una Seguridad Social Estatal sostenible.

Ejecución del proyecto

Ya pueden comenzarse las medidas del primer tramo. Con ellas se puede ayudar a 2 x 200.000 personas a encontrar trabajo y podrá ser alcanzable la participación laboral del 80%. Sin embargo, para mantener estructuralmente ese 80% se necesita más. Para eso están el segundo y el tercer tramo, que demandan una discusión política y social. Esto no significa que no se pueda esperar que se consiga, al contrario, la discusión debe comenzar ya para tenerlo todo listo para el nuevo funcionamiento del mercado laboral que será consecuencia de los cambios fundamentales que afectarán al país.

Conclusión

La “Comisión de Participación Laboral” (también denominada Comisión Bakker), creada para estudiar las reformas del mercado laboral, ha presentado sus planes, entre los que se incluye el que los empresarios que quieran despedir a un empleado tendrán que ayudarlo a conseguir otro empleo y entretanto deberán seguir pagándole el salario durante medio año. La Comisión aconseja una reducción drástica en la duración de la prestación por desempleo, hasta un año como máximo. En la actualidad el período máximo es de 38 meses. Los trabajadores estarán obligados a colaborar en su formación y también tendrán que contribuir con su propio dinero a un fondo destinado al pago de la formación de trabajadores.

Reacción del Gobierno

El Gobierno ha enviado al Congreso su reacción sobre los dictámenes de la Comisión Bakker. En ella manifiesta explícitamente que quiere evitar que sea obligatorio continuar trabajando hasta los 67 años. También considera indeseable la propuesta de participación laboral de los padres que viven solos y que tienen hijos menores de 5 años.

En contraste con la Comisión, el Ejecutivo opta porque a partir de 2009 la obligación de participación en el trabajo (obligación de aceptar cualquier oferta de trabajo) se aplique tras un año de desempleo en lugar de tras 6 meses.

La reacción del Ejecutivo se ha referido mucho a temas que serán tratados en otoño en la Agenda Estratégica para la transformación del sistema de la formación profesional de grado medio, "mbo"; temas tales como el abandono escolar, la calidad de la formación profesional y la conexión con el mercado laboral.

Respecto de la propuesta de la Comisión relativa a la reforma de las disposiciones de ciclo vital y de ahorro salarial (para compaginar la vida laboral y familiar), el Ejecutivo aún sopesa la posibilidad de reducir el escalón impositivo en la formación. También quiere investigar la conveniencia de implantar en los contratos de trabajo la obligación de formación.

El Gobierno pone gran énfasis en la responsabilidad que tienen los agentes sociales de colaborar en la resolución del problema de la participación laboral.

SALARIO MÍNIMO LEGAL²²

El salario mínimo legal es el ingreso mínimo que un trabajador debe recibir cuando está empleado. Cualquier empleado de entre 23 y 65 años tiene derecho a percibir al menos el salario mínimo legal.

Los empleados de 15 a 23 años tienen derecho al salario mínimo juvenil, cuyo importe depende de la edad. Cuando mayor es la edad, mayor es el importe del salario mínimo a percibir.

Los trabajadores flexibles también tienen derecho a percibir el salario mínimo legal. Trabajadores flexibles se considera también, por ejemplo, a los trabajadores disponibles y a los que trabajan desde su propia casa. Tienen un contrato flexible.

Un trabajador flexible tiene derecho a percibir el salario mínimo legal en los siguientes casos:

- No trabaja para más de dos empresarios.

²² Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, junio de 2008

- No es un trabajador autónomo.
- Está trabajando él mismo como trabajador flexible. Sólo se le permite trabajar con él a miembros de su propia familia. Miembros de su familia se considera a su esposa o pareja, los parientes próximos o suegros que vivan en su hogar y a los niños convivientes.
- Trabaja una media de como mínimo 5 horas por semana.
- Trabaja un mínimo de tres meses. Si el período entre dos trabajos es menor de 31 días, se le permite incluir este período.

Si además del salario por su trabajo, el trabajador está recibiendo una prestación “Wajong” (prestación por incapacidad laboral para jóvenes), en algunos casos puede recibir un importe inferior al salario mínimo. Para ello, el empresario debe tener permiso del Instituto de Gestión de la Seguridad Social UWV.

El salario mínimo se revisa dos veces al año, en enero y en julio. Las cantidades se fijan para salario bruto en horas laborales normales.

Para comprobar si se está recibiendo un importe superior al salario mínimo legal se deben sumar las siguientes cantidades:

- El salario (básico) del contrato.
- Las primas que se están recibiendo. Se pueden recibir primas, por ejemplo, por rendimiento, por trabajo con cambios de turno, horas de trabajo irregulares, por disponibilidad según condiciones de trabajo;
- Bonificaciones fijas por volumen de ventas que se alcancen.
- Bonificaciones de terceras personas, como propinas. Estas bonificaciones son una consecuencia del trabajo. Debe también haber un acuerdo con el empresario al respecto.
- Bonificación no dineraria como, por ejemplo, cama y alojamiento, comidas, etc. Se permite al empresario cargarle una cantidad fiscal establecida. Estas recompensas deben ser necesarias para su trabajo.

El total de la suma de estas cantidades no debe ser inferior al salario mínimo legal

Las horas extras, la paga de vacaciones y la paga de beneficios no pueden entrar a formar parte del cálculo del salario mínimo legal.

El importe del salario mínimo bruto depende del número de horas de trabajo. Cuando se trabaja a tiempo parcial, el salario mínimo bruto es proporcionalmente más bajo.

En la nómina figura el salario mínimo legal que le es de aplicación

El empresario le entregara al trabajador una nómina que contenga la siguiente información:

- El salario bruto.
- Cómo se ha confeccionado el salario, por ejemplo, el salario básico y las bonificaciones por rendimiento.
- El salario mínimo legal y la paga de vacaciones que le son aplicables.
- El nombre del trabajador y del empresario.
- El periodo objeto de pago, por ejemplo, mes de julio.
- En número de horas que trabaja.

Revisando la nómina, el trabajador debe poder comprobar si se le ha pagado correctamente

Cuando el trabajador es un empleado, el mismo tiene derecho a días de vacaciones. Por tal concepto tiene derecho a cuatro veces el número de días que trabaja por semana. Si trabaja cinco días por semana, tiene derecho a 20 días de vacaciones. El trabajador continúa cobrando su salario durante las vacaciones.

Las vacaciones se constituyen en base a un año. Si al trabajador no se le ha empleado por un año, las vacaciones se calculan proporcionalmente.

Los jóvenes que, como consecuencia de la educación obligatoria, tienen que asistir a la escuela dos días por semana, tienen derecho a un mínimo de doce días de vacaciones en el trabajo además de las vacaciones escolares.

Durante las vacaciones se le seguirá pagando el salario. Además de ello, el trabajador tiene derecho a la paga por vacaciones, cuyo importe es el 8% del salario bruto anual.

El trabajador recibirá la paga de vacaciones al menos una vez al año. Esta paga suele hacerse efectiva a finales de mayo o principios de junio. En el convenio colectivo se puede acordar otra fecha. Los empleados en agencias de trabajo temporal o los trabajadores de vacaciones pueden recibir su paga de vacaciones por mes.

Si el trabajador recibe un importe inferior al salario mínimo legal, debe comunicarlo al empresario a fin de poner solución a esa situación. Si esto no funciona, el trabajador puede recurrir a la Inspección de Trabajo o al juzgado. Los empresarios que pagan menos del salario mínimo legal son responsables directos frente a la Inspección de Trabajo. El importe de la multa que se le puede imponer depende del grado de evasión del pago. El máximo asciende a 6.700 euros por empleado

El trabajador puede acudir en busca de asesoría, por ejemplo, a los sindicatos, a los centros jurídicos (ventanillas jurídicas) o a los expertos en ayuda legal.

No es necesario presentar inmediatamente la reclamación salarial. Puede descubrir más tarde que ha sido pagado de menos y presentar posteriormente la reclamación. Tiene cinco años para hacerla efectiva. La reclamación por defecto en la paga por vacaciones puede hacerse efectiva en el plazo de dos años.

Las vacaciones a las que se tuviera derecho pero que no se han disfrutado también pueden reclamarse con posterioridad. Se dispone de cinco años para la reclamación.

El salario mínimo neto legal en vigor desde el 1 de enero de 2008 hasta el 1 de julio de 2008 es el siguiente:

Edad	Por mes (euros)	Por semana (euros)
23 años o más	1.143	264
22 años	986	228
21 años	856	197
20 años	740	171
19 años	647	149
18 años	575	133
17 años	522	120
16 años	461	106
15 años	401	92

Notas:

- Los importes de esta tabla no se han revisado por ley. Las cantidades brutas se ajustan dos veces al año de las cuales se derivan los importes netos.
- Los importes de la tabla se basan en días laborables de ocho horas para un empleado nacido en 1950 o posteriormente, soltero sin hijos.
- Las cantidades netas no son iguales para todos. Pueden variar según el sector debido a que pueden ser distintas las contribuciones a la seguridad social y a otras deducciones como impuestos.
- En la determinación de las cantidades no se han considerado los créditos fiscales de la pareja. Tampoco se ha considerado el crédito fiscal de empleados de 57 años.
- En la determinación de las deducciones de las cantidades solamente se han considerado las que son aplicables a todos los empleados. Se ignoran los subsidios de vejez y salud y de atención social.

Si el trabajador trabaja a tiempo parcial debería fijarse en el importe bruto. El importe neto no puede ser inferior proporcionalmente.

El salario mínimo legal bruto a tiempo completo en vigor desde el 1 de enero de 2008 hasta el 1 de julio de 2008 es el siguiente:

Edad	Por mes (euros)	Por semana (euros)	Por día (euros)
23 años	1.335,00	308,10	61,62
22 años	1.137,75	261,85	52,37
21 años	967,90	222,35	44,67
20 años	821,05	189,45	37,89
19 años	700,90	161,75	32,35
18 años	607,45	140,20	28,04
17 años	527,35	121,70	24,34
16 años	460,60	106,30	21,26
15 años	400,50	92,40	18,48

No se ha recogido por ley cuántas horas definen el empleo a tiempo completo. Generalmente 36 o 38 horas por semana. Si se trabaja cinco días por semana, ocho horas por día, el número de horas por semana son 40. El trabajador puede recortar 2 o 4 en una semana laboral más corta.

El salario por hora que el trabajador debería percibir depende del número normal de horas de trabajo por semana.

Para calcular uno mismo cuánto debe ser ganancia por hora, primero se debe calcular cuántas horas en promedio se trabaja por día. Para ello hay que dividir el número de horas que trabaja en una semana por cinco. En la tabla se encuentra el importe total aplicable a cada edad. Se divide esta cantidad por el número medio de horas que se trabaja por día.

Pongamos el ejemplo de una persona de 19 años que trabaja 36 horas por semana. El promedio es $36/5 = 7.2$ horas por día. Por día ganaría 32.35 euros. El salario mínimo por hora entonces es $32,35/7,2 = 4.49$ euros.