

## **PAÍSES BAJOS**

### **SIMPLIFICAR EL DESPIDO**

---

El Consejo de Ministros ha aceptado las propuestas del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo para reformar el mercado laboral. Con ellas, los patronos podrán despedir a sus empleados sin tener que aplicar las condiciones de despido en vigor. No obstante, tendrán que pagar el primer período de desempleo. Los empleados recibirán una compensación económica por despido, que tendrá que ser destinada a formación o a encontrar un nuevo trabajo.

La línea principal de la propuesta que el Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Kamp, ha enviado al Congreso es una elaboración de los acuerdos sobre despido y desempleo, pactadas por las fracciones parlamentarias VVD (Partido Liberal), CDA (Democracia Cristiana), D66 (Partido Social-Liberal), GL (Izquierda Verde) y CU (Unión Cristiana) en el acuerdo presupuestario de 2013.

El ministro Kamp considera que la propuesta es un importante punto de partida para un amplio debate sobre las necesarias reformas del mercado de trabajo. Según el ministro, estas propuestas fortalecen el funcionamiento del mercado de trabajo porque conducen a una mayor movilidad, a una menor dicotomía entre contratos temporales y permanentes, y a una mayor capacitación de los trabajadores. Esto a la larga conduce a una mayor productividad laboral, reforzando así la posición económica de los Países Bajos. El ministro ve beneficios para los propios trabajadores ya que encuentran un nuevo puesto de trabajo con mayor capacidad, facilidad y rapidez, lo que contribuye a su bienestar personal.

#### **Ruta de despido**

Se ha diseñado una ruta de despido de empleados. El sistema actual tiene dos rutas diferentes de despido: a través de la UWV (Instituto de Gestión de los Seguros Sociales) o a través de los tribunales; este sistema es innecesariamente complicado y en situaciones similares puede conducir a resultados desiguales. En el futuro un patrono podrá despedir a un empleado sin prueba previa. El periodo de notificación de patronos y empleados para poder rescindir un contrato será de dos meses para todo el mundo. El empresario deberá tener buenas razones en la motivación de despido. Además, deberá seguirse un trámite de audiencia cuando el empresario anuncie el despido y en esta audiencia oral el empleado podrá reaccionar. Si el empleado no está de acuerdo con el despido, podrá acudir al tribunal. El Ejecutivo cree que tanto empresarios como trabajadores pondrán mucho interés y esfuerzo en el trámite de audiencia para evitar que sea necesario acudir a los tribunales para resolver el conflicto.

#### **El empresario paga el primer periodo de desempleo**

El patrono deberá asumir el coste del primer período de desempleo de los trabajadores despedidos con contratos temporales o permanentes, hasta un máximo de seis meses. El diseño exacto aún no se ha desarrollado. Los costes adicionales de los empleadores se ven compensados por unos costes de despido más bajos. Esto motiva a los empresarios a ayudar a los empleados a encontrar rápidamente un nuevo puesto de trabajo. Con esta medida, el Gobierno ahorrará mil millones de euros al año.

#### **Presupuesto de transición para formación**

A partir de 2014, los empleados recibirán unas indemnizaciones denominadas "presupuesto de transición" que asciende a una cuarta parte del salario mensual por año trabajado, con un

máximo de la mitad del salario anual. Actualmente, es el juez quién determina la indemnización por despido y su importe suele ser mayor. Esto hace que sea costoso para los empresarios despedir a los trabajadores con contrato permanente y va en contra de la afluencia de empleados hacia otros trabajos. El presupuesto de transición sustituye a la indemnización actual y se aplica, en principio, tanto a los empleados permanentes como a los temporales.

El gobierno quiere estimular a empresarios y a trabajadores para que inviertan en formación durante en periodo de trabajo y también después, a fin de que los trabajadores puedan encontrar un nuevo empleo lo más rápidamente posible.

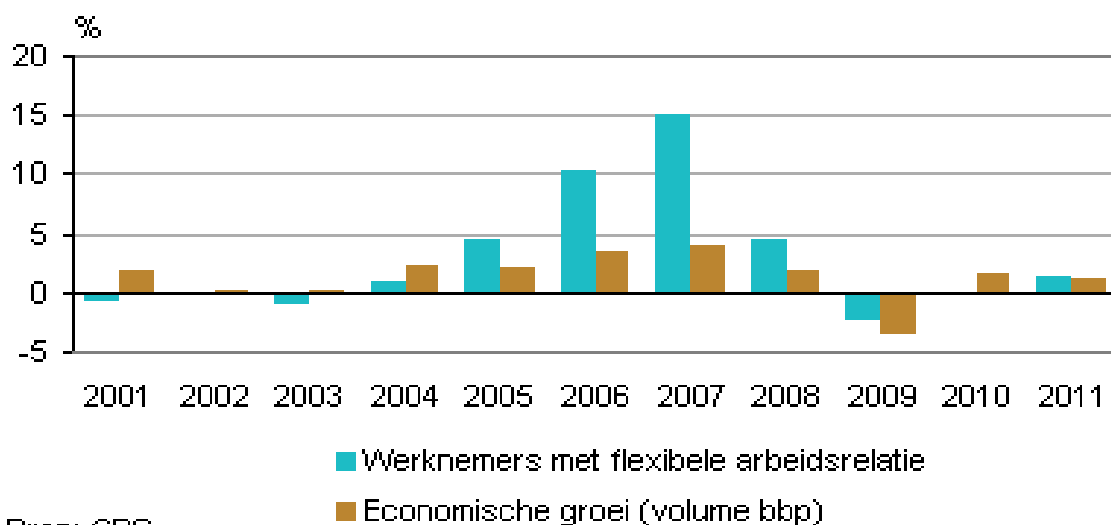
El ministro Kamp espera que con esta reforma del mercado laboral se aumente la movilidad de la mano de obra, especialmente en lo que respecta a los trabajadores mayores. Los trabajadores mayores a menudo siguen prisioneros en su actual trabajo, ya que con la transición hacia un nuevo trabajo pierden garantías que disfrutaban, tales como elevadas indemnizaciones por despido. Una mayor movilidad laboral permite a los empleados encontrar mejor un puesto de trabajo. Con ello, aumentará la productividad laboral en un 0,4% del PIB, lo que conducirá a una mejora estructural del bienestar de 2,5 millones de euros.

## EMPLEADOS FLEXIBLES

En los Países Bajos, cada vez con mayor frecuencia los empleados mantienen una relación laboral flexible. Entre 2001 y 2011, el porcentaje de trabajadores flexibles creció del 13% al 18%, esto afecta sobre todo a los trabajadores jóvenes.

En el periodo comprendido entre 2004 y 2007 hubo un gran crecimiento económico y el empleo flexible aumentó mucho. En 2009 se produjo recesión económica y bajó la proporción de empleados flexibles. Los empleados con una relación laboral flexible son los primeros que pierden sus puestos de trabajo cuando aparecen los problemas económicos. No obstante, el descenso en el número de trabajadores flexibles fue menor que el aumento que se registró en años anteriores.

### Crecimiento económico y evolución en el número de empleados flexibles



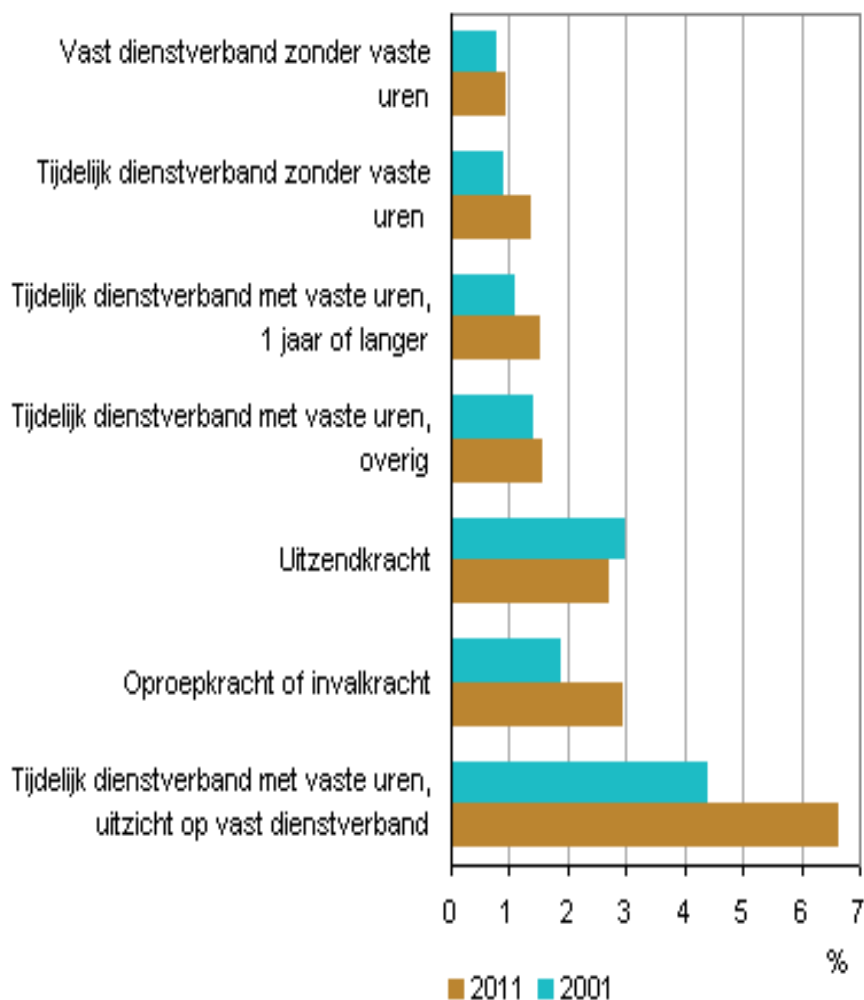
Bron: CBS

Leyenda: Werknemers met flexibele arbeidsrelatie = Trabajadores con una relación laboral flexible Economische groei (volumen bbp) = Crecimiento económico (volumen de PIB) Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

En diez años, la proporción de empleados flexibles ha aumentado casi un 50%. En 2011, de los más de 6,3 millones de empleados en un empleo de un mínimo de doce horas o más por semana, un 18% tenía una relación laboral flexible. En 2001, la proporción de empleados flexibles era del 13%.

Actualmente hay un mayor porcentaje de trabajo flexible con vistas a convertirse en fijo. El aumento en la proporción de trabajo flexible afecta sobre todo a empleados con un contrato temporal dirigido a convertirse en una relación laboral fija y horas fijas. La proporción de estos trabajadores ascendió al 7% en 2011, frente al 4% en 2001. La proporción de empleados por llamada (disponibles) también creció en un 3%. Sin embargo, el porcentaje de empleados de empresas de trabajo temporal se ha mantenido estable, ya que tanto en 2001 como en 2011 ascendió al 3%.

## Proporción de empleados por tipo de relación laboral flexible

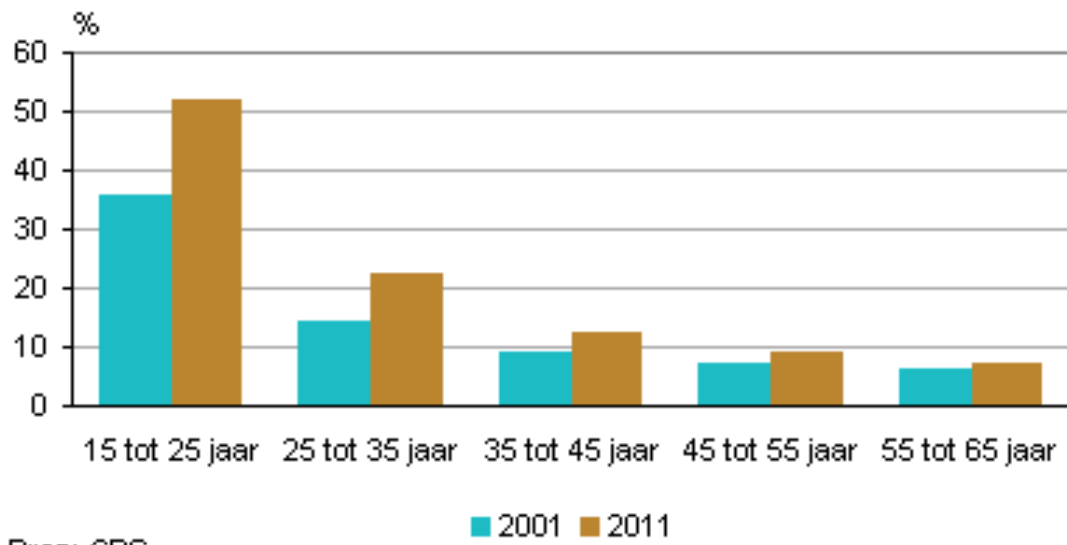


Bron: CBS

Leyenda: Vast dienstverband zonder vaste uren = relación laboral fija sin horas fijas Tijdelijk dienstverband zonder vaste uren = relación laboral temporal sin horas fijas Tijdelijk dienstverband met vaste uren, 1 jaar of langer = relación laboral temporal con horas fijas, 1 año a más Tijdelijk dienstverband met vaste uren, overig = relación laboral temporal con horas fijas, restantes Uitzendkracht = Empleado eventual Oproepkracht of invalkracht = Empleado en disponibilidad o empleado sustituto Tijdelijk dienstverband met vaste uren, uitzicht op vast dienstverband = El empleo temporal con horario fijo, con vista a un empleo permanente

Los empleados jóvenes son los que con mayor frecuencia mantienen una relación laboral flexible. Entre los jóvenes ha aumentado mucho la cuota de empleados flexibles. En 2001, había un 35% de empleados de entre 15 y 25 años con una relación laboral flexible. En 2011, el porcentaje ascendió al 52%. En el grupo de edad de entre 25 y 35 años también ha aumentado el número de trabajadores flexibles. En 2011, especialmente los empleados jóvenes con mayor frecuencia que antes trabajan como empleados por llamada (disponibles).

### Proporción de empleados con una relación laboral flexible por edad



Bron: CBS

Leyenda  
Tot... jaar = hasta.... año