

PAÍSES BAJOS

ACTUALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Proceso negociaciones formación gobierno holandés¹⁴

El fracaso de la actual ronda de negociaciones con el partido GroenLinks (Izquierda Verde) no supone una sorpresa. De antemano se sabía ya que las diferencias con los liberales del VVD y los democristianos del CDA, en particular, eran muy acusadas. El líder de GroenLinks parecía estar abierto a buscar el consenso, pero sus giros en torno al expediente sobre migración apuntan a que este ha tenido que dar marcha atrás bajo la presión de su propio partido. Esto refleja la inestabilidad en el seno de GroenLinks, algo que convierte a este partido en un aliado no fiable para formar Gobierno.

Ahora que Groen Links se ha retirado de las negociaciones, el partido reformista D'66 se encuentra en una situación muy comprometida. El líder de D'66, Alexander Pechthold, cerró anteriormente la puerta al pequeño partido confesional CU (Unión Cristiana). Eso en cierto modo ha propiciado el caos actual. A partir de ahora, el señor Pechthold tendrá que adoptar una actitud menos excluyente.

Las perspectivas económicas de Países Bajos continúan siendo positivas

La nueva estimación que el Banco Central Holandés (DNB) acaba de publicar predice una vez más una evolución positiva para la economía holandesa. El DNB espera que continúe el crecimiento económico de los últimos años. Para 2017, se estima un crecimiento del 2,5% y para 2018 del 2,1%. La economía holandesa lleva creciendo doce trimestres consecutivos, el desempleo sigue disminuyendo rápidamente y la confianza de los consumidores y productores está en un nivel alto.

El Ministro de Asuntos Económicos Kamp ya manifestó al comienzo de esta legislatura su desacuerdo con las predicciones de muchos economistas que estimaban en el mejor de los casos un crecimiento económico no por encima del 1 o 1,5% para Países Bajos. Ahora se puede determinar de acuerdo con el Banco Central Holandés que para este año se espera un crecimiento del 2,5 por ciento. Por quinto año consecutivo, el crecimiento económico será mayor que en el año anterior. Cada vez más personas encuentran trabajo y notan que sus monederos están más llenos. A eso hay que añadir que Holanda se mantiene firme entre las economías más competitivas de Europa.

¹⁴ Fuente: DE TELEGRAAF, 14.06.2017

Descenso del desempleo

En 2016 se hablaba del crecimiento más rápido del empleo desde 2007. El empleo continúa creciendo este año y lo seguirá haciendo los años próximos con firmeza. La tasa de desempleo desciende en 2017 al 5%, 539 mil personas y en 2018 al 4,6% de la población activa, es decir, 444 mil. Se espera que los salarios en 2017 y 2018 aumenten más rápido que en años anteriores.

Solidez de las finanzas públicas

El superávit presupuestario mejora en los próximos años al tiempo que la deuda pública disminuye con fuerza. La saneada situación de las finanzas públicas hará que la deuda pública se reduzca en 2019, según cálculos al 51,3% del PIB, muy por debajo del criterio de la deuda de la UE. El presupuesto se ha puesto en orden gracias a las difíciles medidas tomadas por el último Gobierno. Se trata de una base sólida en la política fiscal para el próximo gobierno que fortalezca de manera sostenible la economía holandesa mediante la aceleración de la transición de la energía; y la inversión en medidas económicas para aumentar el potencial de crecimiento, tales como los fondos adicionales para la innovación.

Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Económicos

Nueva ley de salud laboral¹⁵

En 2017, la Ley de Condiciones de Trabajo cambia. En la renovada Ley, la participación e implicación de empresarios y trabajadores en la prestación de servicios de salud y seguridad laboral y en la prevención cobran aún mayor importancia en la regulación legal. De esta forma, la posición del trabajador encargado de la prevención se fortalece, las instancias de participación cobran relevancia en la política de salud y seguridad ocupacional y se endurecen las condiciones marco para la negociación con la empresa de salud laboral.

Los empleados deben ser capaces de trabajar de manera segura y saludable. Esto es lo que garantiza La Ley de Condiciones de trabajo, también conocida como Ley de Salud Laboral. Esta Ley se aplica a todos los empleadores y empleados en los Países Bajos, tanto a trabajadores a tiempo parcial y flexibles, trabajadores temporales, a personas con contratos de cero horas y a pasantes y estudiantes en prácticas.

¹⁵ Fuente: Noticias Portal de Seguridad Laboral del Ministerio del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, 13.06.2017

Empleadores y empleados tienen obligaciones; juntos deben asegurar que se trabaje de manera saludable y segura. La nueva ley no solo modifica el papel de los diversos interesados, empresario, empleado, médico de empresa, y trabajador de prevención en el trabajo, sino también el del órgano de participación en la forma de una Comité de Empresa (O) o representante de los empleados (PVT).

[¿Qué va a cambiar exactamente? Los cambios más importantes se enumeran a continuación](#)

Contrato básico

- Uno de los puntos principales de la nueva Ley del Trabajo es la introducción del contrato básico. El contrato básico formula los requisitos mínimos que debe recoger todo contrato entre empresas de salud laboral y empresarios, estos requisitos incluyen, entre otros, el acceso al lugar de trabajo del médico de empresa y una segunda opinión médica. En el contrato básico están descritos los derechos y las obligaciones del empleador, del empleado y de las empresas de salud ocupacional. Por supuesto, existe la posibilidad de llegar a acuerdos personalizados entre empresa y mutua laboral.

Horario de consulta médica sin cita

- En la nueva Ley de Salud Ocupacional, el empleador debe garantizar que el empleado pueda visitar al médico de empresa cuando cuestiona su estado de salud en relación con el trabajo, incluso cuando el empleado no se haya dado de baja o no tenga aún molestias o quejas. Todos los empleados tienen derecho, sin necesidad de consentimiento del empleador, a visitar el médico de empresa. Esto tiene como objetivo evitar y/o reducir problemas y prevenir el absentismo laboral.

Libre acceso al lugar de trabajo

- Además, el médico de empresa debe poder visitar todos los puestos y centros de trabajo a fin de conocer mejor la empresa. Esto le da una visión del trabajo y de las condiciones de trabajo y del desgaste laboral.

Segunda opinión médica

- Si el empleado tiene dudas sobre la exactitud del asesoramiento recibido del médico empresa, puede solicitar una segunda opinión de otro médico de empresa. Esto da al empleado la oportunidad de comparar los criterios de dos especialistas. La empresa siempre debe respetar y autorizar dicha solicitud, a menos que existan argumentos convincentes para no hacerlo. Los costes de esta segunda opinión corren a cargo del empleador.

Asesoramiento del médico de empresa

- En la nueva ley del trabajo, la prevención tiene un papel más importante. La Ley dispone que el médico de empresa debe asesorar al empleador sobre la aplicación de medidas preventivas para procurar el trabajo saludable y seguro de los empleados. También establece la nueva Ley que el médico de empresa asesore sobre el seguimiento del absentismo laboral. Esto hace hincapié en que el empleador es el responsable del seguimiento del absentismo en su empresa.

Notificación de enfermedades profesionales

- La detección y la notificación de enfermedades profesionales era ya tarea del médico de empresa. El contrato básico propone ahora que el médico de empresa notifique también las enfermedades profesionales al Centro holandés para enfermedades profesionales, por lo que debe poder emplear tiempo en ello.

Procedimiento de reclamación

- Cada médico del trabajo debe disponer de un procedimiento de reclamación para que cualquier trabajador pueda presentar una queja. Esto se aplica a partir de ahora a todos los médicos del trabajo, incluso si no están trabajando para una mutua de salud laboral por ser trabajadores autónomos.

Mayor papel para el trabajador de prevención

- Además del médico del trabajo, el trabajador de prevención también tiene un papel más importante en la nueva Ley. Todas las empresas deben designar al menos un trabajador o agente de prevención. Este trabajador de prevención tiene la tarea de asesorar y colaborar con el médico de la empresa y los servicios de salud ocupacional. El nombramiento de este agente y la posición del mismo en la organización tiene ahora tener lugar con el consentimiento del Comité de empresa o del representante de los empleados.

Mayor participación e implicación de los trabajadores

- Con la aprobación de la persona y la posición del trabajador de prevención el Comité de empresa se implica en la política de salud y seguridad ocupacional. También el médico de empresa y otros expertos en salud laboral tienen la posibilidad de mantener conversaciones y contactos con el comité de empresa y o con los trabajadores.

Control y mantenimiento

- La Inspección de Asuntos Sociales y Empleo (Inspección SWZ) obtendrá más posibilidades de sancionar a empleadores, a empresas

de salud ocupacional y a médicos del trabajo por incumplimientos de la normativa y del contrato básico.

Periodo de transición

La nueva ley de condiciones de trabajo va a ser efectiva a partir del 1 de julio de 2017. Los empleadores y las empresas de salud laboral tienen hasta el 1 de julio de 2018 para adaptar sus contratos. Esta modificación de los contratos puede llevarse a cabo por medio de una adenda al contrato existente o por medio de un nuevo contrato. Todos los contratos nuevos, a partir de ahora, deben cumplir inmediatamente los requisitos legales que entran en vigor el 1 de julio de 2017.

Seguridad social

No hay reducción en la pensión para los pensionistas de edad avanzada que comparten vivienda¹⁶

Los jubilados solteros que compartan un hogar con su hijo o hija conservarán su derecho a la pensión de vejez más elevada. En su Memorando de Primavera, el gobierno anunció que ya no se introduciría la "norma de gastos compartidos" prevista. La desestimación desguace de la medida costará 214 millones de euros, que se pondrán a disposición sobre una base estructural.

La Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Empleo, Jetta Klijnsma, había retrasado previamente la introducción de la norma de participación en los gastos: "Estoy muy contenta de que esta medida pueda ahora ser desechada en lugar de simplemente pospuesta", remarcó

Los pensionistas de vejez solteros que hayan acumulado derechos de pensión completos tienen derecho al 70% del salario mínimo legal. Las parejas casadas o que cohabitan tienen derecho a sólo el 50% del salario mínimo cada uno, ya que son capaces de compartir el costo de la vivienda y otros gastos. En el último acuerdo de coalición, el gobierno estableció planes para reducir el gasto en pensiones, extendiendo la tasa más baja a los pensionistas solteros que comparten un hogar con su hijo o hija.

El gobierno prometió al Parlamento que no introduciría la norma de costos compartidos hasta que tuviera una idea clara de los arreglos de atención social informal en los hogares que incluyen a un pensionista. Dado que no es posible establecer claramente si la medida tendría un impacto en la atención que prestan los hijos a los padres mayores o los padres mayores para los hijos que lo necesitan, el Gobierno ha optado por no introducir la

¹⁶ Fuente: Boletín de Noticias del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo

medida. Por lo tanto, los jubilados solos que compartan vivienda con un hijo o hija conservarán su derecho a la pensión de vejez más elevada.

