

PROYECTO ECOGES

Estudio comparativo sobre medidas ante la crisis actual con incidencia en
materia laboral

Evaluación del informe técnico sobre Holanda
(Visita 13-15 de septiembre de 2010)

Autores del informe

Prof Dr. Dr. h.c. Antonio Ojeda Avilés

Dr. Miguel Gutiérrez Pérez



INDICE

MEDIDAS ANTE LA CRISIS CON INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL EN HOLANDA

1. INTRODUCCION.
2. DESEMPLEO PARCIAL.
3. PLAN DE ACCIÓN CONTRA EL DESEMPLEO JUVENIL.
4. MEDIDAS DE MEDIACIÓN LABORAL.
5. MEDIDAS EN MATERIA FORMATIVA.
6. MEDIDAS DE FOMENTO DEL AUTOEMPLEO
7. FOMENTO DEL EMPLEO DE LOS DISCAPACITADOS.

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO. IMÁGENES DE LAS REUNIONES TÉCNICAS

MEDIDAS ANTE LA CRISIS CON INCIDENCIA EN MATERIA LABORAL

1. INTRODUCCIÓN¹.

Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en 2010 la tasa de desempleo se situó en Holanda en el 5,7%, contabilizándose un total de 449.000 personas desempleadas.

	15 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años	Total
Hombres	67.000	85.000	73.000	224.000
Mujeres	61.000	93.000	62.000	224.000
Total	128.000	178.000	143.000	449.000
% de la población activa				
Hombres	12,7%	4,1%	4,0%	5,1%
Mujeres	12,7%	5,3%	5,4%	6,3%
Total	12,7%	4,7%	4,6%	5,7%

Fuente: Informe de la Embajada de España en Países Bajos, julio-agosto, 2010.

Esto supone un aumento de la tasa de desempleo entorno a un 2%, en relación con el año 2008, donde la tasa de desempleo se situó en un 3,8%, contabilizándose un total de 350.000 personas desempleadas. Igualmente, supone un incremento del 0,5% en relación a la tasa de desempleo existente en el año 2009, donde la misma se situó en un 5,2%.

¹ Datos aportados por la Embajada de España en Países Bajos, sección de Trabajo e Inmigración, julio-agosto, 2010.

³

No obstante, a pesar del incremento de la tasa de desempleo, hay que tener en cuenta que Holanda dispone de un alto nivel de productividad laboral y de un alto nivel de empleo. De hecho, según se recoge en el informe "The Lisbon Scorecard X: the road to 2020, que evalúa los Estados miembros de la UE de forma individual, su nivel de desempleo es uno de los más bajos de toda la Unión Europea.

Ahora bien, a pesar de la buena salud de la que viene gozando el mercado de trabajo holandés, el incremento de la tasa de desempleo, aun cuando en menor medida que en otros países europeos, ha motivado que desde el gobierno holandés se pongan en marcha diferentes medidas o políticas dirigidas a activar el mercado de trabajo.

Así pues, examinaremos a continuación las medidas más destacadas adoptadas por el gobierno holandés, con el fin de paliar los efectos que la crisis está provocando en su mercado de trabajo. Dichas medidas, se centrarán, por un lado, en evitar la pérdida de puestos de trabajo de manera masiva, a raíz del descenso del volumen de negocio experimentado por las empresas a consecuencia de la crisis económica, y, por otro lado, aquellas medidas se centrarán en insertar o reinsertar a los colectivos más débiles o vulnerables (jóvenes, discapacitados, etc) en el mercado laboral.

2. DESEMPLEO PARCIAL².

El 1 de abril de 2009 entró en vigor en los Países Bajos el desempleo parcial (WW), con el objetivo de que las empresas puedan mantener el puesto de trabajo de sus empleados, a pesar del descenso en el volumen de negocio por

² Datos aportados por los técnicos en su visita realizada a Países Bajos, 12-13 de septiembre de 2010 del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo. Información aportada por la Consejería de Inmigración y Trabajo de Países Bajos en la Haya. Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 136, 2010. www.mtin.es; Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e inmigración, nº 126, 2009. www.mtin.es

parte de aquellas, motivado por la crisis económica actual. Este nuevo sistema ha reemplazado a las modalidades de trabajo en jornada reducida (WTV).

Bajo este nuevo sistema las empresas pueden reducir temporalmente el número de horas de trabajo, hasta un máximo del 50% (debiendo reducirse el tiempo de trabajo del trabajador al menos un 20%), recibiendo los trabajadores durante este periodo la prestación por desempleo por el número de horas que no están trabajando, que abona el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales (UWV), siempre que cumplan los requisitos de la Ley de Desempleo.

Si bien, los empresarios que quieran acogerse a este sistema deberán cumplir con una serie de condiciones:

- Previamente a la solicitud de la medida las empresas deben acreditar que son económicamente viables, a pesar de la crisis financiera.
- La solicitud debe ser aprobada por los representantes de los trabajadores de la empresa.
- Deben pactar por escrito con los representantes de los trabajadores que el salario continuará siendo pagado por el empresario en caso de que el trabajador no tenga derecho a una prestación por desempleo por el número de horas reducidas.
- Deben alcanzar un acuerdo por escrito con los representantes de los trabajadores sobre la formación y la adscripción temporal de los trabajadores cuyo horario de trabajo se reduce.

Inicialmente, los empresarios pueden acogerse a esta medida en un primer periodo de 13 semanas y, posteriormente, puede prolongarse dos veces por periodos máximos de 26 semanas consecutivas, es decir, hasta un total de 65 semanas. Ahora bien, el número de horas acordadas en el primer periodo permanecen inalterables en las prórrogas posteriores. No obstante, desde julio de 2009 se han endurecido los criterios para poner en marcha esta medida, debiendo las empresas que quieran solicitar la misma decidir si desean acogerse a la misma durante un largo periodo de tiempo para unos pocos trabajadores o si desean acogerse a aquella durante un corto periodo de

tiempo para un gran número de trabajadores. Así, si la medida se pone en marcha para un número de trabajadores que oscila entre el 60 y el 100% de la plantilla, la misma tendrá una duración máxima de 9 meses. En cambio, si la medida se usa para un número de trabajadores que oscila entre el 30 y el 60% de la plantilla, la duración máxima de la misma será de un año, Y, por último, si aquella medida se emplea para menos del 30% de la plantilla la duración máxima será de 15 meses.

Este cambio efectuado por el gobierno holandés se ha llevado a cabo, principalmente, por tres motivos: para prevenir un uso indebido de la medida, para tratar de contener en la medida de lo posible el gasto público y para evitar que las empresas la usen para posponer una reestructuración.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que después del periodo de desempleo parcial el empresario está obligado a mantener al trabajador en su puesto de trabajo (por las horas originariamente acordadas en su contrato de trabajo) durante al menos 1/3 del periodo de desempleo a tiempo parcial, con un mínimo de 13 semanas. En el caso de que el empresario no cumpla con esta obligación tendrá que pagar una multa al Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, por daños y perjuicios. La misma consecuencia se aplicará en aquellos casos en los que el empresario despida al trabajador durante el periodo de desempleo parcial.

Los efectos de esta medida son positivos, puesto que ha permitido que un número importante de trabajadores mantengan sus puestos de trabajo, de hecho más de 62.000 trabajadores se han beneficiado de esta medida en lo que va de 2010. Asimismo, la misma ha supuesto un beneficio para las empresas, ya que les ha permitido conservar a los trabajadores cualificados de sus plantillas.

Sin embargo, este sistema presenta el gran inconveniente de que el mismo ha supuesto un apoyo para los trabajadores con contratos indefinidos, pero no para los trabajadores con contratos de duración determinada, que son los más

afectados por la pérdida del puesto de trabajo en la actual crisis económica. Sobre todo, si tenemos en cuenta el importante uso de la contratación temporal que existe en este país, situándose por detrás, únicamente, de países como España y Portugal, llegando esta modalidad contractual a alcanzar el 12%³.

3. PLAN DE ACCIÓN CONTRA EL DESEMPLEO JUVENIL⁴.

El desempleo juvenil en los Países Bajos sigue siendo el desempleo más bajo de todos los países de la Unión Europea. Si bien, el desempleo juvenil es mucho mayor que el desempleo general, ya que el porcentaje de desempleo total, tal y como hemos indicado, es del 5,7%, situándose el porcentaje de desempleo entre jóvenes menores de 27 años entorno al 11%.

Ante esta situación negativa del empleo juvenil las autoridades holandesas han puesto en marcha desde el pasado mes de septiembre del año 2009 un plan de acción contra el desempleo juvenil.

Este plan de acción se dirige fundamentalmente a tres frentes concretos:

- Mantener a los jóvenes durante más tiempo en las escuelas.
- Llevar acabo un seguimiento más intensivo de las ofertas laborales abiertas.
- El uso de subvenciones para cursos y talleres de capacitación para los jóvenes⁵.

³ Datos aportados por GUNTHER SCHMID: "Beyond flexisecurity: Active securities for flexible employment relationships". En las Jornadas tituladas "Alternativas a la flexiseguridad: nuevos conceptos y perspectivas", celebradas los días 6 y 7 de mayo de 2010 en Madrid, organizadas por los Profesores Amparo Serrano y Maarten Keune, pp. 7 y ss.

⁴ Datos aportados por los técnicos en su visita realizada a Holanda 12-13 de septiembre de 2010; Informe mensual, mayo 2010, presidencia española UE, www.eu2010.es. Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 136, 2010.www.mtin.es; Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 126, 2009.www.mtin.es

⁵ El ejecutivo ha dispuesto al objeto de combatir el empleo juvenil 250 millones de euros en tres años, 2009-2011.

En este marco de actuación contra el desempleo juvenil, queremos reseñar algunas de las iniciativas más importantes que se han puesto en marcha a este respecto. Así, en primer lugar, destaca el hecho de que se está llevando a cabo un experimento de tutoría activa hacia los jóvenes, a fin de guiarlos hacia la escuela o hacia el trabajo.

Por otro lado, en el marco de este plan de acción contra el desempleo juvenil, los jóvenes tienen derecho a recibir de su municipio o bien un empleo o bien formación. Con la entrada en vigor de la Ley de inversión en los jóvenes, todo joven que solicite de su Ayuntamiento una prestación, recibirá de esta institución, en el plazo de dos meses, una oferta de empleo o de aprendizaje. Además, en el contexto actual de crisis económica, los empresarios tendrán la posibilidad de prolongar los contratos temporales de los trabajadores menores de 27 años. Igualmente, para fomentar el empleo de los jóvenes menores de 23 años se exime al empresario del pago de cuotas e impuestos salariales.

Asimismo, en este contexto, este plan de acción contra el desempleo juvenil requiere la estrecha colaboración de los interlocutores sociales, recayendo sobre los mismos el deber de garantizar los empleos para los jóvenes y la firma de acuerdos sobre la cantidad de puestos de trabajo que se necesitan dentro de los diversos sectores del mercado laboral⁶.

Por último, en este terreno destaca la nueva Ley para jóvenes discapacitados, cuyo objetivo es dar mayores oportunidades de trabajo a este colectivo. Para ello se incentiva a los empresarios a contratar a los jóvenes discapacitados, dedicándose unos 125 millones de euros a este fin.

Los efectos que está generando este plan de acción contra el desempleo juvenil vienen siendo positivos, puesto que en los primeros meses de 2010

⁶ Un ejemplo de ello es el compromiso de 5.000 puestos de trabajo en el sector de la sanidad que se han anunciado muy recientemente.

⁸

38.000 jóvenes desempleados han conseguido un puesto de trabajo en prácticas, de trabajo/aprendizaje o un empleo normal. Esto supone un crecimiento del 25% en comparación con los 30.000 jóvenes que encontraron un puesto de trabajo en 2009.

4. MEDIDAS DE MEDIACIÓN LABORAL⁷.

Desde el 1 de marzo de 2009 ha empezado a funcionar en Holanda una red nacional de centros de movilidad, que son asociaciones público-privadas que se organizan a nivel regional. En ella se ha implicado activamente a las partes públicas y privadas de cada región, para que trabajen coordinadamente y lograr de este modo una colaboración intensa entre todos ellas. En este sentido, una amplia variedad de organizaciones participan en estos centros: oficinas locales del Instituto de Gestión de Seguros Sociales (UWW), los municipios, las empresas de trabajo temporal, los centros de educación y formación, las empresas privadas de reintegración, las empresas de recolocación, las asociaciones de empresarios, etc.

El objetivo con el que se han creado los centros de movilidad es intensificar de manera rápida y efectiva la prestación de servicios a los solicitantes de empleo y a las empresas, mediante las ventanillas de trabajo/formación, el asesoramiento e información a las empresas, el trabajo a medida, la inserción selectiva, consulta y colaboración con empresarios públicos y privados, etc. Los servicios están especialmente dirigidos a apoyar a los empleados que están en peligro de convertirse en desempleados a buscar un nuevo empleo lo antes posible. Éstos son guiados hacia un nuevo empleo, posiblemente, en una rama o sector de actividad diferente. Es decir, se trata de favorecer la transición entre puestos de trabajo (job to job transitions).

⁷ Información aportada por los Técnicos en su visita realizada a Holanda, 12-13 de septiembre de 2010, facilitada por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo de este país. Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 136, 2010. www.mtin.es

Los factores del éxito de estos centros son una intervención rápida antes de que el trabajador se encuentre en situación de desempleo y una red sólida de participación de las partes públicas y privadas⁸.

Esta medida ha tenido efectos positivos sobre el mercado de trabajo holandés, puesto que en su conjunto los centros de movilidad han contribuido a que más de 8.000 personas hayan sido guiadas en la transición hacia un nuevo puesto de trabajo y más de 60.000 demandantes de empleo han encontrado un empleo en un periodo de tres meses.

5. MEDIDAS EN MATERIA FORMATIVA⁹.

En los Países Bajos existe un gran consenso sobre el hecho de que la formación y el aprendizaje permanente es una necesidad, sobre todo en el actual contexto de crisis económica, al objeto de lograr una rápida inserción o reinserción de los trabajadores en el mercado de trabajo. Además, se quiere evitar que cuando se produzca la recuperación económica, los Países Bajos no puedan recuperarse rápidamente por la escasez de mano de obra cualificada. En este sentido, con el objeto de dar cumplimiento a aquellos propósitos, el gobierno holandés ha puesto en marcha diferentes medidas en materia formativa, entre ellas podemos destacar:

- Se establece que los trabajadores que no disponen de la cualificación mínima para acceder al mercado laboral, en caso de despido, tendrán la posibilidad de obtener un certificado que recoja su experiencia "EVC". En los presupuestos de 2010, se destinan 25 millones de euros a la formación de los trabajadores que no tienen la cualificación mínima para

⁸ Una propuesta del Gobierno holandés en este sentido, es la concesión de 2.500 euros a los empresarios y las asociaciones de empresarios que faciliten una transición oportuna de un empleado a otro empleo o al autoempleo.

⁹ Información aportada por los Técnicos en su visita realizada a Holanda, 12-13 de septiembre de 2010. Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 136, 2010. www.mtin.es

10

acceder al mercado de trabajo, para que puedan obtener los certificados de experiencia EVC. Con estos certificados podrán conseguir un nuevo empleo con mayor facilidad. La Administración paga a los empresarios el 50% de los costes de los trayectos EVC.

- Ha entrado en vigor una bonificación por formación (cuyo presupuesto asciende a 72 millones de euros hasta 2011), a través de la cual los empresarios pueden recibir un subsidio del 50% de los gastos de formación de sus trabajadores amenazados de despido (hasta un máximo de 2.500 euros), con el objetivo de llevar a cabo la reconversión de aquellos trabajadores a otro sector financieramente más atractivo.

Con estas medidas se busca una implicación recíproca tanto de los empresarios como de los trabajadores en la formación, que estén mucho más involucrados. Se trata de lograr que los empresarios inviertan en la empleabilidad de los trabajadores, lo que implicará una obligación recíproca de formación de aquellos.

6. MEDIDAS DE FOMENTO DEL AUTOEMPLEO¹⁰.

Desde el Estado holandés se está tratando de fomentar el autoempleo, como mecanismo para activar el mercado de trabajo, Para ello el gobierno holandés concede subvenciones (por un importe de 5.000 euros) para aquellas personas que tomen la decisión de crear una empresa, siempre que hayan permanecido en situación de desempleo por un periodo de tres años. Lo trascendente de esta medida es que si se opta por el autoempleo, durante los seis primeros meses es posible seguir disfrutando de la prestación por desempleo. Al finalizar este periodo se auditan los beneficios obtenidos por la actividad empresarial, y si existen tales beneficios, el beneficiario de la prestación por desempleo tendrá que proceder al reintegro de la prestación percibida durante esos seis meses.

¹⁰ Información aportada por los Técnicos en su visita realizada a Holanda, 12-13 de septiembre de 2010.

¹¹

Sin embargo, por lo que respecta a la subvención obtenida para poner en marcha el autoempleo, la misma no debe ser devuelta aun cuando la actividad empresarial haya generado beneficios.

En este marco de fomento del autoempleo, destaca el hecho de que las empresas pueden contar con el asesoramiento gratuito de expertos jubilados que en su etapa profesional fueron expertos en materia empresarial. En este sentido, con el apoyo de dichos expertos se trata de mejorar e impulsar a las empresas en materia de contabilidad, organización industrial y logística, marketing, sistemas financieros y recursos humanos.

7. FOMENTO DEL EMPLEO DE LOS DISCAPACITADOS¹¹.

Al objeto de aumentar la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, se ha puesto en marcha una normativa piloto de exención salarial, a través de la cual los empresarios tienen mayores posibilidades de contratar a gente con una discapacidad laboral. Para ello al empresario se le proporciona la posibilidad de pagar un salario por debajo del salario mínimo a los trabajadores cuya productividad es menor como consecuencia de su discapacidad. Por otra parte, el trabajador, además del salario del empresario, recibe una prestación complementaria del ayuntamiento, si bien esta prestación puede alcanzar como máximo el importe del salario mínimo

De esta manera se persigue que el trabajador discapacitado pueda acceder a un trabajo regular en una empresa regular, trabajando según su capacidad, y se pueda desarrollar más.

 
Instituto Europeo de
Relaciones Industriales

¹¹ Información aportada por los Técnicos en su visita realizada a Holanda, 12-13 de septiembre de 2010. Informe mensual, mayo 2010, presidencia española UE, www.eu2010.es. Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 136, 2010. www.mtin.es

¹²

BIBLIOGRAFÍA.

GUNTHER SCHMID: Beyond flexisecurity: Active securities for flexible employment relationships". En Alternativas a la flexiseguridad: nuevos conceptos y perspectivas, 6 y 7 de mayo, Madrid, 2010, pp. 7 y ss.

HOWING H(2010).: Dutch approach to flexicurity? Negotial change in the organisation of temporary work. Phd thesis University of Amsterdam.

KNEGT, R (2008).: The employment contract as an exclusionary device. An analysis on the basis of 25 years of developments in the Netherlands (Antwerp: Intersentia).

MARTEN KENUE y AMPARO SERRANO (2010): The power to name and the struggles over meaning: the concep of flexicurity.

M. PLANTINGA y A.J.TOLLENAER, *WorkFirst, best practice or worst case scenario?*, abril de 2008, en internet, www.rug.nl/corporate/nieuws/opinie.

Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 126, 2009, www.mitn.es

Revista de actualidad sociolaboral internacional del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº 136, 2010, www.mtin.es

W. VAN OORSCHOT, "Miracle or nightmare? A critical review of Dutch activation policies and their outcome", *Journal of Social Policy* 3 (2002).

ANEXO. IMÁGENES REUNIONES TÉCNICAS

CÁMARA DE COMERCIO DE LA HAYA



CONSEJERÍA DE TRABAJO EN HOLANDA

