DPON-118
Mayo de 2015

El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España

Abstract for promotional use only. Full version available at www.iesepublishing.com

Do Not Copy or Post

1. Introducción

Los Países Bajos (Koninkrijk der Nederlanden) históricamente estaban compuestos por Holanda, Bélgica, Luxemburgo y sus colonias; sin embargo, en la actualidad se refiere únicamente a Holanda y a las pequeñas colonias que aún mantiene en el exterior. El término *Países Bajos* hace referencia a que están por debajo del nivel del mar, lo que les obligó a construir diques que impidieran el paso del agua y la inundación de sus tierras.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la economía holandesa prosperó y el país fue miembro fundador de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) en 1951. La creación del Benelux, unión económica de Holanda, Bélgica y Luxemburgo, y su posterior unión a otros organismos europeos dio paso a la creación de la Comunidad Económica Europea tras la firma de los Tratados de Roma en 1957.

Tabla 1
Principales indicadores del mercado de trabajo

Población total	**16.190.300 habitantes**
Población activa	**54,9% (8.892.700 personas)**
Renta per cápita (%)	**128% (media de la UE)**
Tasa de desempleo (%)	**7% (622.489 personas)**

Fuente: Eurostat, 2013.

Tal y como muestra la Tabla 1, Holanda constituye hoy en día una de las zonas más densamente pobladas del mundo, con 16,5 millones de habitantes y una población activa de 8.892.700 personas (el 54,9% de la población total). Así mismo puede presumir de tener un porcentaje de renta per cápita del 128% de la media europea, y tienen una tasa de desempleo del 7% (Eurostat, 2013).

Nota técnica preparada por el profesor Sandalio Gómez y M.ª Victoria Bautista de la Fuente, asistente de investigación. Mayo de 2015.
Esta nota técnica se ha escrito con la colaboración de la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE.

Copyright © 2014 IESE. Para pedir copias de este documento diríjase a IESE Publishing a través de www.iesep.com, escriba a iesep@iesep.com, envíe un fax al +34 932 534 343 o llame al +34 932 536 558.
No está permitida la reproducción total o parcial de este documento, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro o por otros medios.

Última edición: 3/12/2015

Es uno de los países más desarrollados del mundo, ya que alcanzó el tercer puesto en 2011 según el índice de desarrollo humano publicado por Naciones Unidas, y cuenta con una de las economías más desarrolladas del mundo occidental. El 79% de la fuerza laboral trabaja en el sector servicios; un 17%, en la industria, y un 2%, en el sector de la agricultura. La economía destaca por su alto grado de competitividad, que le sitúa en el octavo puesto del índice a nivel mundial.

El país se caracteriza por tener la tasa de contratos a tiempo parcial más alta del mundo, un 49%, pudiéndose afirmar que son la primera economía basada en el trabajo a tiempo parcial.

La crisis económica iniciada en 2008, también conocida como «la crisis de los países desarrollados», ha llevado a los distintos países a realizar algunas reformas en su mercado laboral. En Holanda, el contrato a tiempo parcial ha ido evolucionando a lo largo de los años, sirviendo como un instrumento generador de empleo y paliando en gran medida los efectos de esta crisis.

2. Evolución del trabajo a tiempo parcial en Holanda

Primera etapa (1970-1980)

A mediados de los años setenta, *la crisis del petróleo* hizo que los diferentes Gobiernos acordasen una línea común en la política económica, creando un ejemplo de crecimiento basado en lo que algunos denominaron *«polder economie»* o modelo pólder (economía de consenso). La consulta y la búsqueda de consenso, en lugar de contraposiciones y enfrentamientos, es algo innato para los holandeses. El modelo pólder consiste en un esfuerzo por alcanzar un amplio consenso en las decisiones más importantes para el país entre sindicatos, empresas y Gobierno. El crecimiento del trabajo a tiempo parcial en Holanda se debió en su inicio a un proceso relacionado con la incorporación tardía de la mujer al mercado laboral, que era inferior a la de otros países de la Unión Europea (UE). La carestía de los sistemas de guardería y la necesidad del cuidado de los menores ayudaron a convertir el trabajo a tiempo parcial en la solución más viable para la incorporación de la mujer a la vida laboral.

Segunda etapa (1980-1990)

Esta tendencia positiva en la evolución del contrato a tiempo parcial se vio reforzada a principios de los ochenta. Después de varios años de crisis económica, social y política, que se caracterizó por un excesivo intervencionismo estatal, se llegó a alcanzar una elevada tasa de desempleo. Con el fin de reducirla y de fortalecer la posición de Holanda en el mercado europeo, el Gobierno, junto con los empresarios y sindicatos, firmaron un acuerdo en 1982, encaminado a restablecer el empleo mediante la moderación de los costes salariales. El eslogan era «El trabajo prima sobre el sueldo». Este acuerdo se conoce como «Acuerdo de Wassenaar» y permitía que los empleados aseguraran su puesto de trabajo disminuyendo su salario, a cambio de una reducción de la jornada laboral. Por este motivo, la jornada se redujo de 40 a 38 horas en la mayoría de sectores, y el trabajo a tiempo parcial se convirtió en el motor de la creación de empleo desde los años noventa hasta la fecha.

Abstract for promotional use only. Full version available at www.iesepublishing.com

Do Not Copy or Post

Tercera etapa (desde 1990 hasta la actualidad)

Loa distintos Gobiernos han promovido activamente durante décadas el trabajo a tiempo parcial. A mitad de los años noventa, se eliminó por ley la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial en relación con el salario mínimo y con las vacaciones mínimas anuales. En la actualidad, la regulación del trabajo a tiempo parcial se encuentra tanto en la legislación como en los convenios colectivos, pudiéndose describir como una modalidad contractual típica en este país. En el año 1996 entró en vigor la Ley que prohíbe la discriminación relacionada con el tiempo de trabajo y, en el año 2000, la Ley sobre modificación del tiempo de trabajo.

La participación del empleo a tiempo parcial en el empleo total ha aumentado en la mayoría de los países industrializados debido, con carácter general, al aumento de la flexibilidad en las formas de organización del trabajo y al crecimiento del sector servicios, que representa un 75% del total de los trabajadores a tiempo parcial en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

La tasa de desempleo en Holanda durante la crisis evolucionó positivamente pese al crecimiento negativo del PIB, que aumentó sólo 0,6 puntos en 2009. Hoy en día, el desempleo se sitúa en un 7%, por debajo de la media de la UE, que alcanzó un 10,5% en 2012 (Eurostat, 2013). En términos de productividad, y teniendo en cuenta las 1.686 horas de media anual que se trabajan en España, en comparación con las 1.381 horas de media que se trabajan en Holanda (OCDE, 2012), el valor por hora trabajada de los holandeses es superior al valor por hora trabajada de los españoles.

Holanda se mantiene fuerte gracias a la flexibilidad de sus condiciones laborales, al nivel de productividad de sus trabajadores y a un sector servicios que representa las tres cuartas partes de su economía nacional.

3. La legislación holandesa sobre la contratación a tiempo parcial

Las dos principales normas que regulan esta materia son la Ley que prohíbe la discriminación relacionada con el tiempo de trabajo (Wet Verbod onderscheid arbeidsduur, 1996; en adelante, WOA) y la Ley sobre modificación del tiempo de trabajo (Wet Aanpassing Arbeidsduur, 2000; en adelante, WAA).

Ley contra la discriminación relacionada con el tiempo de trabajo

En noviembre de 1996, se introdujo el «principio de igualdad de trato» entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, a través de la WOA. Según esta ley, ni el empresario ni las partes de un convenio colectivo pueden tratar a los trabajadores de forma desigual en relación con las condiciones de inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral, con base en el número de horas trabajadas, a menos que la diferencia se justifique objetivamente.

La WOA implica que un trabajador a tiempo parcial tiene derecho al mismo salario, bonificaciones sociales y días de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado, que un trabajador a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial cotizan prorrateadamente a la Seguridad Social y obtienen a cambio beneficios también prorrateados. Tienen el mismo

Abstract for promotional use only. Full version available at www.iesepublishing.com

Do Not Copy or Post