

PAÍSES BAJOS

PROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL¹⁷

El Ministro de Asuntos Sociales y Empleo acaba de presentar en el Congreso un proyecto para modificar la Ley de Trabajo y Seguridad Social en lo que respecta al derecho de despido.

Los tres puntos claves de este proyecto según el ministerio se pueden resumir en:

- El despido será más rápido, barato y fácil
- Se refuerza la posición legal de los trabajadores flexibles
- La prestación por desempleo se centra en conseguir que los trabajadores desempleados vuelvan a trabajar con la mayor rapidez posible.

Las propuestas del Ministro se basan en el Acuerdo Social que Gobierno e Interlocutores sociales, con el consenso de sus respectivas organizaciones, firmaron en el pasado mes de abril.

El Ejecutivo considera que ahora es el momento de abordar el uso indebido del trabajo flexible y de adaptar de derecho de despido y las prestaciones por desempleo al mercado laboral de hoy y del futuro.

Despido

Se introduce una nueva indemnización por despido: la compensación transitoria.

Tras un contrato de al menos de dos años de duración, todos los empleados tienen derecho a esta compensación que puede ser utilizada para formación y adiestramiento, a fin de poder pasar a otro puesto de trabajo o a otro empleo.

Esta compensación transitoria depende de la duración que haya tenido el trabajador en el empleo. La regla que se aplica es: $\frac{1}{3}$ de salario mensual por año de servicio y $\frac{1}{2}$ salario mensual por año de servicio en los trabajadores que han estado en servicio durante más de diez años. Esta indemnización tiene un máximo que asciende a 75.000 euros o un máximo de un año de salario para aquellos trabajadores que ganan más 75.000 euros al año.

Para luchar contra la desigualdad en el despido, desde el Ministerio se ha impulsado que los empresarios dejen de poder elegir la vía a través de la cual será gestionado el despido: el Juzgado o el Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV. Esta elección hace que el sistema de despido sea innecesariamente complejo y conlleva a trato desigual en casos similares. Actualmente, un trabajador despedido vía Juzgado acaba en el "apretón de manos de oro" (con fuerte indemnización), mientras que en un caso similar, un trabajador despedido vía UWV puede ir a la calle sin ningún tipo de indemnización.

Con la Ley de trabajo y Seguridad (Wet Werk en Zekerheid) se tendrá que seguir un procedimiento establecido. El despido por razones económicas será tramitado a través del UWV y el despido por razones personales será gestionado a través del Juzgado de Distrito. Los procedimientos serán más rápidos.

¹⁷ Fuente: SZW 29 de noviembre de 2013 Het Financieele Dagblad noviembre 2013

En todos los casos, el empleado tendrá derecho a una compensación transitoria estatutaria. Con este cambio, disminuyen los costes medios por despido para el empresario. La protección legal contra el despido arbitrario no ha disminuido. El ministro Asscher mantiene el control preventivo.

Flexibilidad

El Gobierno cree que hay excesivas diferencias respecto a los trabajadores fijos y flexibles, por ello, propone medidas para ofrecer más seguridad a los trabajadores con contratos flexibles y la posibilidad de que puedan acceder con mayor rapidez a un contrato indefinido.

Para evitar que los empleados trabajen demasiado tiempo con contratos temporales sucesivos, y en contra de su voluntad, con un mismo empresario, podrán reclamar antes un contrato indefinido. No después de tres años de servicio como hasta ahora, sino después de tan sólo dos años.

Se luchará contra el uso incorrecto de determinadas formas de empleo flexible, de forma que habrá una mejor protección frente al despido de los empleados.

Prestaciones por desempleo

Los cambios propuestos por el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo respecto del despido y de la ley de desempleo tienen como objetivo la lucha activa contra el desempleo. Gobierno e Interlocutores sociales quieren que los trabajadores que pierdan sus puestos de trabajo puedan seguir un adiestramiento a fin de que se reincorporen, a la mayor brevedad posible, a un nuevo puesto de trabajo y su permanencia en el paro sea lo más corta posible. Se espera que las personas que estén en el paro durante más de medio año, acepten un puesto de trabajo entre todos los trabajos disponibles dentro de sus cualidades laborales. A través de un nuevo sistema de cálculo, se evitará que permanezcan en el desempleo aquellos trabajadores que ganarían menos salario que el correspondiente al de su prestación. La vuelta al trabajo será siempre gratificada.

Desde el 1 de enero de 2016 hasta 2019, la duración máxima del pago público del desempleo se reducirá paso a paso, de 38 a 24 meses. Los empresarios y los trabajadores podrán acordar a través de los convenios colectivos la percepción de una prestación por desempleo pasados los 24 meses hasta los actuales 38 meses, pero el pago correrá a cuenta del propio empresario.

Desde el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo se espera que estas medidas tengan un efecto beneficioso sobre el mercado de trabajo.

Tras el dictamen del Consejo de Estado, el ministerio ha realizado las adaptaciones pertinentes y ha enviado la propuesta de ley al Parlamento.

En el pacto de los Presupuestos de 2014, de octubre de este año, el gobierno ha alcanzado acuerdos en lo que respecta a la modificación de esta ley, con los partidos políticos: Unión Cristiana, D66 , PvdA , VVD y el SGP.

Si Congreso y Senado están de acuerdo, esta nueva ley pueden entrar en vigor el 1 de julio de 2014 y las reformas del despido y de la prestación por desempleo, el 1 de julio de 2015.

Según la Oficina Central de Planificación, la movilidad laboral de los trabajadores mayores aumentará como consecuencia de la disminución del coste medio del despido, la indemnización por despido, en media, será mejor. La Oficina Central de Planificación, CPB,

prevé que estas medidas proporcionarán 20.000 nuevos puestos de trabajo a tiempo completo como consecuencia de la modificación de la prestación por desempleo.

Reacciones: el despido no será más flexible

Según los expertos, el nuevo despido previsto en el proyecto de ley del Gobierno no será más flexible que el del sistema actual. En el nuevo proyecto de ley, por el contrario, se refuerza la posición de los empleados fijos.

Este proyecto de ley, nacido como consecuencia del Acuerdo Social, ha sido presentado por los políticos como "flexibilización". Se quiere poner fin a la gran protección que tienen los empleados fijos holandeses frente al despido en comparación con los de los otros países europeos y reducir la diferencia que actualmente existe entre trabajadores fijos y flexibles a este respecto.

Sin embargo, los expertos en derecho laboral piensan que el Gobierno no tendrá éxito en esta tentativa. Según Rogier Duk, abogado laboralista de BarentsKrans y profesor de la Universidad Erasmus de Rotterdam "no es fácil ser despedido" "antes, los empresarios deben elaborar aún un plan y ofrecérselo a sus empleados con la posibilidad de mejoras antes de que puedan proceder al despido".

Además, a partir de julio de 2015, cuando la ley entre en vigor, los empleados pueden apelar y acudir a un recurso de casación contra la decisión de despido de su empresario, un derecho que ahora no tienen. Según Duk, "con el nuevo despido, los empleados serán una cruz para sus empresarios durante mucho más tiempo, porque no tienen nada que perder". Según el abogado Stefan Sagel de Brauw, la consecuencia de este proyecto de ley será que los procedimientos de despido tardarán más años que ahora en resolverse. Actualmente, se resuelven en dos meses en el Juzgado de Distrito.

Una desventaja para los empresarios es que no pueden elegir cómo regular el despido. Una empresa que despidiera a trabajadores por reorganización debe presentarla ante el Instituto de Gestión de los Seguros de los Trabajadores, UWV, todos los despedidos por disfunción van a través del juzgado. Esto es particularmente desfavorable para los pequeños empresarios, según el profesor de derecho laboral Evert Verhulp de la Universidad Libre de Ámsterdam "ya que éstos, a menudo, eligen la vía del UWV, porque es más barato, pero al final de todas maneras tienen que pagar una compensación transitoria".

Los empresarios han conseguido que haya un máximo en la indemnización por despido. Un empleado recibirá hasta un máximo de 75,000 euros o su salario a lo largo de un año. Sin embargo, los expertos no creen que esto favorezca el despido. Actualmente, rara vez se escucha que la compensación sea un inconveniente para el despido. Además, estos expertos ven un pretexto para la maximización. En la ley hay una disposición que recoge el despido seriamente improcedente. En este caso el empleado recibirá una compensación extra para la que no hay límite alguno.

Los expertos temen que en los Juzgados de Distrito se acaben ocupando de juzgar si algo es motivo de despido seriamente improcedente, tal como hacen ahora sin problemas con "el despido improcedente" Concretamente Duk piensa que los empleados traerán muchos testigos que prueben una culpabilidad grave, aunque sólo sea porque conduce al despido. "Especialmente los trabajadores que reciben una indemnización baja, se beneficiarán de ello"

El portavoz del grupo de Juzgados de Distrito, Kees Wallis, también piensa que los abogados de la parte demandante pondrán a prueba el alcance de este término, pero predice que tras unos años se aclarará lo que es gravemente improcedente y lo que no lo es.

Los expertos también son pesimistas respecto del plazo de reflexión de dos semanas que se da al trabajador tras de cerrar el despido con su empresario. "El empleado volverá un día antes de que expire el plazo y pedirá más dinero", según los expertos, "Si el empresario quiere deshacerse rápidamente del mismo, tendrá que lograr un nuevo acuerdo"

Por último, la opinión de los expertos apunta a que con este proyecto de ley a partir de 2015 no mejoran los derechos de los trabajadores flexibles, si se firman dos contratos temporales en lugar de tres. Prevén que habrá mucha mano de obra temporal en la calle tras un año y once meses, porque el empresario tiene que pagar una indemnización a partir de los dos años.